PROGRAMME DU TRAVAIL

Un trimestriel sur les relations industrielles

gazette du travail

Volume 7, N° 1

Printemps 2004

- Compétitivité et négociation collective au Canada
- Un milieu de travail respectueux – Une approche réussie à Saskatoon, en Saskatchewan

Gouvernement du Canada Government of Canada

Canada

LT-121-03-04

Un trimestriel sur les relations industrielles

gazette du travail

Préparé par :

Direction de l'information sur les milieux de travail
Programme du travail
Ressources humaines et Développement des compétences Canada
165, Hôtel de Ville
Place du Portage, Phase II
Hull (Québec) K1A 0J2

1-800-567-6866 ou (819) 997-3117

Site internet : http://www.rhdcc.gc.ca

Available in English

©Ministère des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada – 2004

En vente au Canada chez votre libraire local ou par la poste auprès de :

Les Éditions et Services de dépôt
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada
Ottawa (Ontario)
K1A 0S5
Téléphone : 1-800-635-7943 / (613) 941-5995
Télécopieur : 1-800-565-7757 / (613) 954-5779
Courriel : publications@tpsgc.gc.ca
Internet : http://publications.gc.ca

N° de cat. L12-22F

©Sa majesté la Reine du chef du Canada, 2004
ISSN 1480-6894s

Imprimé au Canada

SURVOL

La *Gazette du travail* présente une vaste gamme de renseignements ainsi qu'une analyse visant à répondre aux besoins changeants des intervenants dans le domaine des relations du travail. Elle a pour objet d'offrir une base de recherche solide afin d'appuyer le processus de négociation.

La *Gazette du travail* contient des renseignements et une analyse des rajustements de salaire, les dispositions des conventions collectives, les pratiques innovatrices en milieu de travail, les arrêts de travail, les négociations clés à venir et d'autres sujets connexes.

Dans cette édition du printemps 2004, nous vous présentons des données courantes et chronologiques de l'année et du quatrième trimestre 2004 sur les rajustements salariaux issus des principales conventions collectives. Ces données sont regroupées selon les secteurs public et privé, les régions, les sphères de compétence et les principaux secteurs d'activité. Une liste des principales ententes conclues durant le quatrième trimestre 2003 ainsi que de l'information sur les arrêts de travail survenus pendant les troisième et quatrième trimestres de 2003. Un survol des dispositions particulières met en évidence la rémunération indirecte dans les conventions collectives. Les pratiques novatrices en milieu de travail issues de négociations collectives y sont également résumées.

Cette édition présente un aperçu des initiatives du Programme de partenariat syndical-patronal ainsi qu'une étude de cas sur la création d'un milieu de travail respectueux à Saskatoon, en Saskatchewan. Un article de J. Rose traite de l'impact de la compétitivité sur la négociation collective au Canada. En dernier lieu figure un rapport sur la rencontre annuelle des ministres du Travail concernant la mondialisation et les ententes relatives à la coopération internationale du travail.

Les changements récents apportés à la législation du travail au Canada mettent l'accent sur les projets de lois et les textes réglementaires adoptés. La Bibliothèque ministérielle propose des suggestions de lecture sur le thème de la diversité en milieu de travail.

En dernier lieu, la rubrique « Hier et aujourd'hui » se penche sur les régimes de retraite.

104-05232/

Table des Matières

Page

SALAIRES ET ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

Grands règlements salariaux – Données annuelles et du quatrième trimestre 2003 7

Principales ententes conclues au cours du quatrième trimestre 2003 13

Tableaux des rajustements salariaux 18

Arrêts de travail 28

Dispositions particulières des conventions collectives –
Rémunération indirecte dans les milieux de travail
Marie-Ève BÉDARD 33

Pratiques innovatrices en milieu de travail
Bruce ALDRIDGE 58

ARTICLES

• Programme de partenariat syndical-patronal – Liste de projets
Service fédéral de médiation et de conciliation 62

• Un milieu de travail respectueux – Une approche réussie à Saskatoon, en Saskatchewan
Programme de partenariat syndical-patronal 66

• Compétitivité et négociation collective au Canada
Joseph B. ROSE 69

• Mondialisation et accords de coopération internationale dans le domaine du travail
C.A. MONTSION 83

suite à la page suivante

Page

LÉGISLATION DU TRAVAIL DU CANADA

- Projets de loi et textes réglementaires adoptés
  Michel GAUVIN
  Charles Philippe ROCHON
  Annick DELISLE 87

LE COIN DU LECTEUR – BIBLIOTHÈQUE MINISTÉRIELLE

- Diversité dans les milieux de travail
  Michèle AUGER
  Fred LONGLEY
  Edward POPOFF 102

HIER ET AUJOURD'HUI

- Régimes de retraite
  Suzanne PAYETTE 104

Produits d'information et Services à la clientèle
(Voir les dernières pages pour la description et le bon de commande)

Le contenu de cette publication a été préparé par des membres de l'Association canadienne des employés professionnels et de l'Alliance de la fonction publique du Canada.

GRANDS RÈGLEMENTS SALARIAUX*

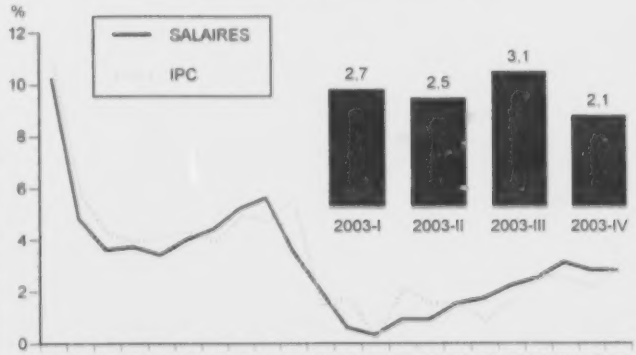
Données annuelles et du quatrième trimestre 2003

Sommaire

- Les principales conventions collectives ratifiées en **2003** ont donné lieu à un rajustement moyen du taux de salaire de base de **2,6 %** par année pendant la durée des conventions. Il s'agit d'une baisse par rapport à la moyenne de 2,8 % enregistrée pour l'ensemble de l'année 2002.
- Les données de l'année 2003 sont basées sur l'examen de 337 conventions visant 616 710 employés.
- Le rajustement du salaire moyen enregistré en 2003 est légèrement inférieur à celui des conventions précédentes. Lors de ces négociations, le rajustement salarial s'élevait à 2,7 % en moyenne, comparativement à 2,6 % pour les conventions signées en 2003.

Graphique A

Grands règlements salariaux
Rajustement annuel moyen des taux de base en pourcentage



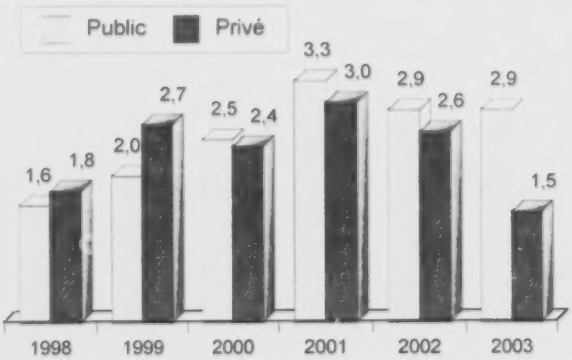
Source : Direction de l'information sur les milieux de travail.

Secteurs public et privé

Tout au long des années 90, le secteur public enregistre des gains salariaux inférieurs à ceux du secteur privé. Cependant, depuis l'année 2000, le secteur privé affiche des augmentations inférieures à celles du secteur public. En 2003, le **secteur privé** enregistre des augmentations de **1,5 %** en moyenne, comparativement à **2,6 %** en 2002. Le taux de 1,5 % peut être attribué en partie aux modestes résultats des conventions signées dans le secteur du commerce de gros et de détail ainsi qu'aux réductions ou gels de salaire stipulés par les trois principales

Graphique B

Grands règlements salariaux par secteurs public/privé
Rajustement annuel moyen des taux de base en pourcentage



Source : Direction de l'information sur les milieux de travail.

*Les grands règlements salariaux sont ceux qui s'appliquent à des unités de négociation de 500 employés ou plus. Le calcul tient compte de tous les rajustements salariaux accordés pendant la durée de ces conventions, y compris des indemnités de vie chère. Ces indemnités de vie chère sont calculées en supposant que l'indice des prix à la consommation augmente de 2,0 % par année.

conventions d'Air Canada. Si l'on excluait ces trois dernières conventions, les rajustements salariaux atteindraient 2,0 % en moyenne dans les autres ententes du secteur privé, en hausse par rapport à la moyenne actuelle de 1,5 %. Le **secteur public** affiche **2,9 %** d'augmentation, la même moyenne que l'année précédente.

Durée moyenne des conventions

La durée moyenne des conventions qui s'établissait à 35,4 mois en 2003 est fixée à nouveau à une période de plus de 30 mois. En 2002, la durée des conventions de 29,4 mois, la plus courte depuis 1994, était due en grande partie aux nombreuses conventions collectives d'une durée de moins de 12 mois des secteurs public et parapublic du Québec et, dans une moindre mesure, à la ratification de plusieurs conventions d'une durée de 12 mois dans le secteur de l'éducation de l'Ontario. Depuis le début des années 90, la durée moyenne des conventions a toujours été plus courte dans le secteur public que dans le secteur privé. En effet, la durée moyenne des conventions est de 32,8 mois dans le secteur public cette année, comparativement à 44,3 mois dans le secteur privé.

Les conventions du secteur privé de l'Alberta affichent la durée la plus longue, soit 66,2 mois en moyenne. Dans le secteur public, les conventions affichant la plus longue durée en 2003 sont signées au Nouveau-Brunswick pour une période de 51,2 mois en moyenne. Si l'on observe les secteurs d'activité, les conventions ayant la plus longue durée sont ratifiées dans le secteur du commerce de gros et de détail pour une période de 50,7 mois en moyenne, suivi du secteur de la construction avec une durée moyenne des conventions de 44,2 mois.

Indemnité de vie chère (IVC)

Les clauses d'indemnité de vie chère ont augmenté au cours de l'année 2003. En 2002, 9,3 % des ententes comportaient une clause d'IVC, comparativement à 15,4 % des conventions en 2003. Toutefois, le nombre de ces clauses a diminué au fil des années : 32,6 % des conventions signées en 1990 contenaient une clause d'IVC; en 2000, seulement 7,7 % des conventions en comportaient.

Répartition en pourcentage selon l'augmentation salariale

En 2002, seulement 0,9 % des employés font l'objet d'un gel de salaire mais aucune réduction salariale n'a lieu. En 2003, 10,2 % des employés connaissent un gel ou une réduction de salaire dans le cadre de neuf conventions (dont deux stipulent des réductions salariales). Les trois plus importantes de ces ententes visent 28 530 employés d'Air Canada.

De nombreux employés (40,9 %) reçoivent des augmentations salariales allant de 3,0 à 3,9 %; environ 26 % des employés obtiennent des augmentations situées entre 2,0 et 2,9 %; un peu plus de 13 % des

Répartition des employés et des ententes conclues selon le rajustement salarial

Répartition des rajustements	Conventions		Employés	
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage
Moins de 0 %	2	0,6	21 470	3,5
0,0 % (pas d'aug.)	7	2,1	41 300	6,7
Plus de 0,0 à 0,9 %	7	2,1	7 340	1,2
1,0 % à 1,9 %	29	8,6	74 200	12,0
2,0 % à 2,9 %	116	34,4	159 430	25,9
3,0 % à 3,9 %	133	39,5	252 160	40,9
4,0 % à 4,9 %	35	10,4	51 540	8,4
5,0 % à 5,9 %	3	0,9	2 310	0,4
6,0 % à 6,9 %	5	1,5	6 960	1,1
TOUS LES NIVEAUX	337	100,0	616 710	100,0

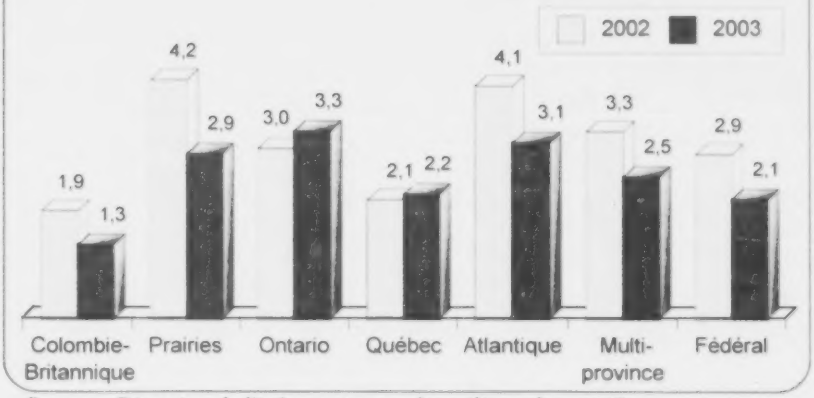
NOTA : Les chiffres ayant été arrondis, les pourcentages peuvent ne pas correspondre à 100 %.

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail.

employés reçoivent entre 0,1 et 1,9 % d'augmentations et un peu moins de 10 % d'entre eux obtiennent 4,0 % et plus de gains salariaux.

Graphique C

Grands règlements salariaux par région/sphère de compétence
Rajustement annuel moyen des taux de base en pourcentage



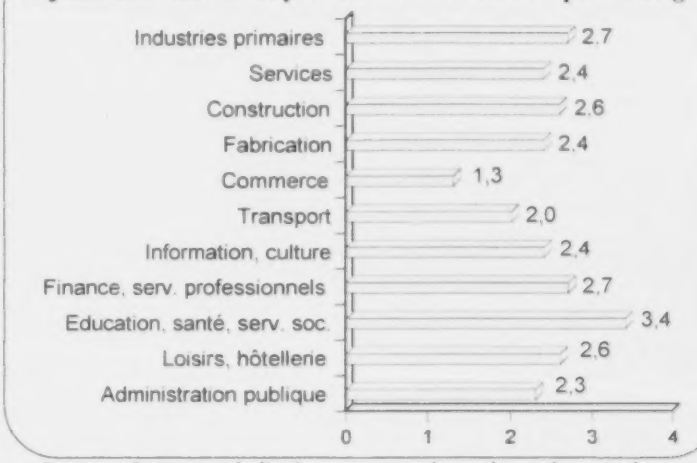
Source : Direction de l'information sur les milieux de travail.

Région et sphère de compétence

En 2003, l'**Ontario** signe le plus grand nombre de conventions : 142 conventions (42,1 % de la totalité des ententes) qui donnent lieu à **3,3 %** d'augmentations visant 215 270 employés (34,9 % des employés). La **Nouvelle-Écosse** enregistre également une moyenne de **3,3 %,** soit le plus fort taux d'augmentation salariale des provinces canadiennes. La **Colombie-Britannique** affiche la plus faible moyenne d'augmentation, soit **1,3 %; lesprovinces de l'Atlantique** enregistrent **3,1 %;** les **provinces des Prairies, 2,9 %** et la **sphère de compétence fédérale** affiche des augmentations de **2,1 %** en moyenne.

Graphique D

Grands règlements salariaux par secteur d'activité
Rajustement annuel moyen des taux de base en pourcentage



Source : Direction de l'information sur les milieux de travail.

Secteurs d'activité

Si l'on observe les secteurs d'activité, le **secteur de l'éducation, de la santé et des services sociaux** enregistre la plus forte moyenne d'augmentation au taux de **3,4 %,** suivi des **industries primaires** et du **secteur des finances et des services professionnels** qui affichent **2,7 %** d'augmentation. Tous les autres secteurs enregistrent des augmentations inférieures à 2,7 %. Le **secteur du commerce du gros et de détail** affiche la plus faible moyenne d'augmentation salariale avec **1,3 %.**

Quatrième trimestre 2003

Au cours du **quatrième trimestre 2003,** au total 78 conventions ont été signées, visant 140 030 employés qui obtiennent une augmentation du taux de salaire de base de **2,1 %** en moyenne.

Lors des précédentes négociations, la durée moyenne des conventions s'établissait à 38,2 mois

et le rajustement salarial s'élevait à 2,7 % en moyenne, comparativement à 2,1 % pour les ententes courantes, la durée moyenne étant de 36,5 mois.

Au cours du quatrième trimestre 2003, le **secteur privé** enregistre des gains salariaux (**1,6 %**) inférieurs à ceux du **secteur public (2,3 %).**

Sur une **base régionale et par sphère de compétence,** la Colombie-Britannique qui compte la plus forte concentration d'employés visés (37,7 % de l'ensemble) affiche le plus faible rajustement salarial, soit, 0,8 % en moyenne. L'Alberta enregistre l'augmentation salariale la plus élevée au taux de 3,5 % en moyenne. Voici les rajustements salariaux enregistrés au cours du quatrième trimestre 2003 : les provinces de l'Atlantique affichent 2,6 %; le Québec, 2,4 %; l'Ontario, 2,9 %; les provinces des Prairies, 2,9 %; la Colombie-Britannique, 0,8 % et la sphère de compétence fédérale, 3,1 %.

Si l'on observe les **secteurs d'activité,** voici, par ordre décroissant, les augmentations salariales enregistrées : le secteur des finances affiche 4,0 % d'augmentation; celui de l'éducation, de la santé et des services sociaux, 3,6 %; le secteur de la construction, 3,3 %; le secteur des services publics, 2,8 %; le secteur de l'information et de la culture, 2,8 %; celui de la fabrication, 2,6 %; le secteur des loisirs et de l'hôtellerie, 2,6 %; le secteur du transport, 2,5 %; celui du commerce de gros et de détail, 1,3 %, et le secteur de l'administration publique, 1,3 %.

Données pour l'année 2003 enregistrées par les petites, moyennes et grandes unités de négociation

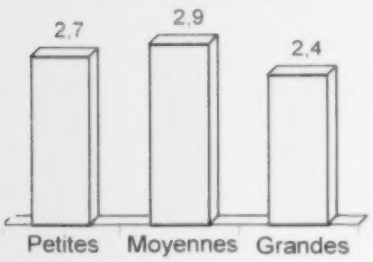
Au cours de l'année 2003, 503 conventions collectives ont été ratifiées et se répartissent comme suit : 166 ont été signées dans les petites unités de négociation (100 à 499 employés); 269 dans les unités de taille moyenne (500 à 1 999 employés) et 68 conventions dans les grandes unités de négociation (2 000 employés ou plus).

Les **PETITES** unités de négociation enregistrent une augmentation de **2,7 %** en moyenne. Le **secteur public** enregistre une augmentation de **3,1 %** en moyenne, comparativement au **secteur privé** qui affiche des rajustements moins élevés, soit **2,4 %.** Si l'on observe les secteurs d'activité, le secteur de la **construction** enregistre le rajustement salarial le plus élevé au taux de **4,8 %,** tandis que le secteur des **transports** affiche le plus faible rajustement, soit **2,1 %.** Sur une base régionale et par sphère de compétence, les augmentations salariales se situent entre **3,5 %** dans la catégorie **Multi-province** et **2,0 %** en **Colombie-Britannique.**

Les unités **MOYENNES** enregistrent une augmentation salariale moyenne de **2,9 %.** Dans le **secteur public,** les conventions donnent lieu à une augmentation de **3,1 %** en moyenne comparativement à la moyenne de **2,4 %** enregistrée par le **secteur privé.** Si l'on examine les secteurs d'activité, le secteur de l'**éducation, de la santé et des services sociaux** enregistre le rajustement salarial le plus élevé au taux de **3,2 %,** tandis que le secteur du **commerce de gros et de détail** affiche le plus faible rajustement, soit **2,3 %.** Sur une base régionale et par sphère de compétence, les augmentations salariales vont de **3,4 %** en **Ontario** à **2,0%** en **Colombie-Britannique.**

Graphique E

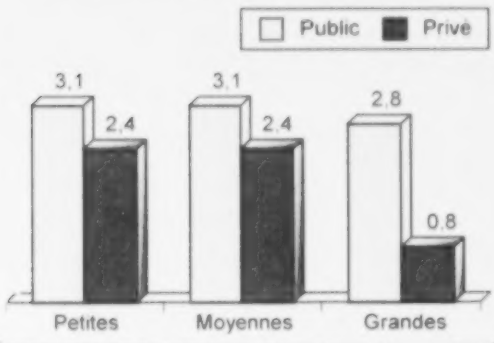
Rajustement annuel moyen selon la taille des unités de négociation



Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

Graphique F

Rajustement annuel moyen des taux de base en pourcentage selon la taille des unités de négociation et par secteurs public/privé

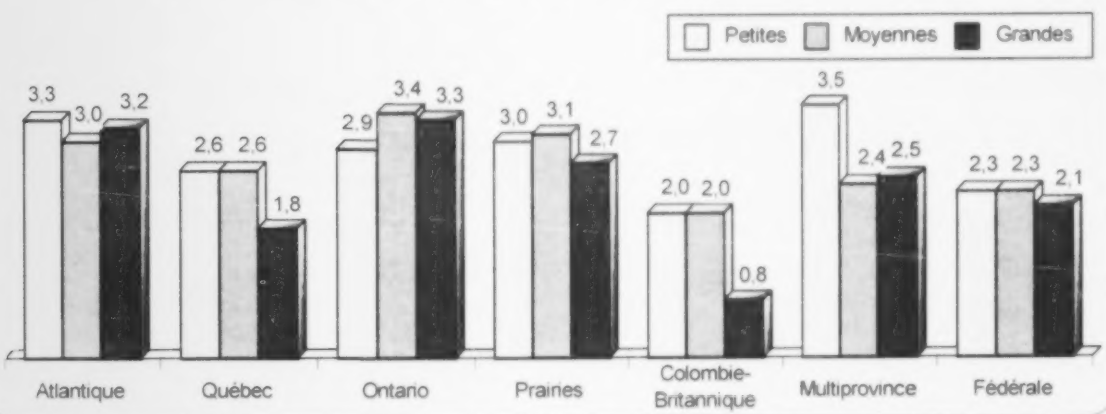


Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

Les **GRANDES** unités de négociation enregistrent une augmentation salariale de **2,4 %** en moyenne. Le **secteur public** enregistre une augmentation de **2,8 %** en moyenne, comparativement au **secteur privé** qui affiche une moyenne de **0,8 %.** Le gel de salaire et les réductions salariales chez Air Canada ont eu un effet à la baisse dans les secteurs privé, du transport et de la compétence fédérale. Si l'on observe les secteurs d'activité, le secteur de l'**éducation, de la santé et des services sociaux** enregistre le rajustement salarial le plus élevé au taux de **3,6 %,** tandis que le secteur du **commerce de gros et de détail** affiche la plus faible augmentation salariale, soit **1,1 %.** Sur une base régionale et par sphère de compétence, les augmentations salariales se situent entre **3,3 %** en **Ontario** et **0,8 %** en **Colombie-Britannique.** Un gel de salaire pour les employés des services publics, en novembre, a causé cet effet à la baisse.

Graphique G

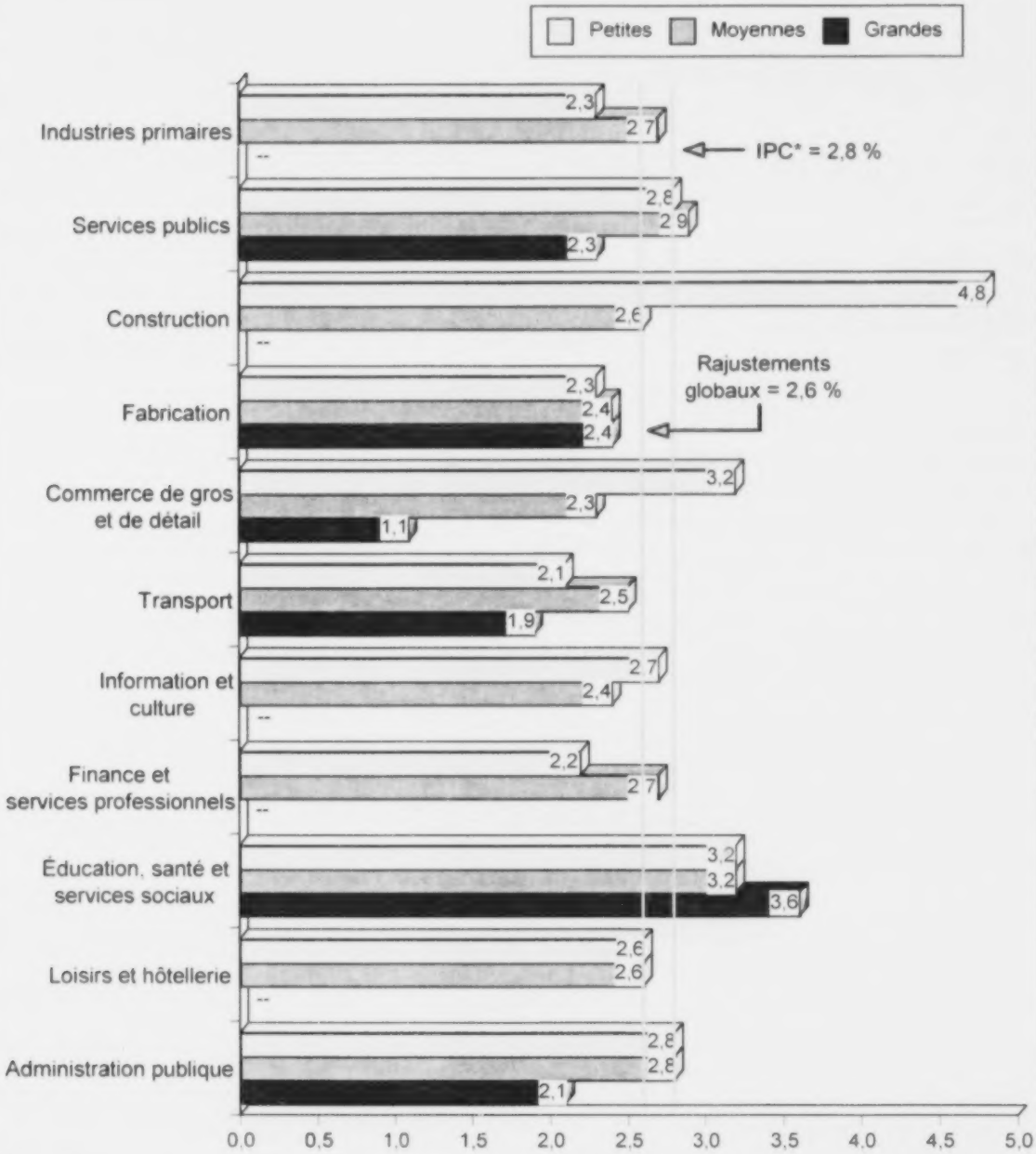
Rajustement annuel moyen des taux de base en pourcentage selon la taille des unités de négociation et par région/sphère de compétence



Source : Direction de l'information sur les milieux de travail.

Graphique H

Rajustement annuel moyen des taux de base en pourcentage selon la taille des unités de négociation et par secteur d'activité



* Taux de variation par rapport à la même période de l'année précédente.

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail.

Principales ententes conclues au cours du quatrième trimestre 2003

Secteur d'activité et employeur	Nombre d'employés	Rajust. ann. moy. en %	Rajust. 1re année	Durée (mois)	Expiration AAAA-MM-JJ
Services publics (2 conventions)	**3 510**	**2,8**	**3,0**	**36,0**	
• Hydro-Manitoba, employés de bureau, à l'échelle de la province, Man.	1 030	2,8*	3,0	36,0	2006-03-22
• Hydro-Manitoba, employés des services et préposés à l'entretien, à l'échelle de la province, Man.	2 480	2,8*	3,0	36,0	2006-05-31
Construction (2 conventions)	**1 200**	**3,3**	**0,0**	**48,0**	
• Moncton Northeast Construction Association Inc., manoeuvres, Moncton et les environs, N.-B.	600	4,0	0,0	48,0	2006-06-30
• Moncton Northeast Construction Association Inc., manoeuvres, Moncton et les environs, N.-B.	600	2,6	0,0	48,0	2006-06-30
Fabrication (8 conventions)	**5 830**	**2,6**	**2,2**	**41,1**	
• Aventis, employés d'usine et préposés à l'entretien, Toronto, Ont.	590	3,1	3,0	35,0	2006-09-06
• I.M.P. Group Limited, employés d'usine et préposés à l'entretien, comté de Halifax, N.-É.	500	2,0*	2,0	36,0	2006-03-31
• Manac, division de Le Groupe Canam Manac inc., employés de production, St-Georges, Qc	550	3,1	3,0	48,0	2007-04-30
• Maple Lodge Farms Ltd., employés de production, Norval, Ont.	1 200	2,4	2,3	36,0	2006-10-12
• Pepsi-Cola Canada ltée, employés d'usine et préposés à l'entretien, St-Laurent, Qc	500	1,4	0,0	36,0	2006-08-31
• Prévost Car inc., employés d'usine et préposés à l'entretien, Ste-Claire, Qc	1 200	2,9*	2,3	36,0	2006-06-30
• Produits Johnson & Johnson inc., employés rémunérés à l'heure, Montréal, Qc	580	2,6	2,5	48,0	2007-04-30
• Saputo Boulangerie inc., employés d'usine et préposés à l'entretien, Ste-Marie-de-Beauce, Qc	710	2,5*	2,4	60,0	2007-12-31
Commerce de gros et de détail (7 conventions)	**33 600**	**1,3**	**0,7**	**49,4**	
• Canada Safeway Limited, commis de détail, à l'échelle de la province, C.-B.	8 000	1,3*	0,0	60,0	2008-03-29
• Canada Safeway Limited, commis de détail, à l'échelle de la province, C.-B.	2 230	1,3*	0,0	60,0	2008-03-29
• Dominion Stores, commis de détail, à l'échelle de la province, T.-N.-et-Labrador	1 620	2,2	2,2	40,0	2006-12-04
• Great Atlantic & Pacific Company of Canada Limited, commis de détail, à l'échelle de la province, Ont.	13 000	1,1	1,5	36,0	2006-09-23

* Convention prévoyant des paiements d'indemnité de vie chère (IVC) fondés sur un taux d'inflation projeté de 2,0 %.

Secteur d'activité et employeur	Nombre d'employés	Rajust. ann. moy. en %	Rajust. 1re année	Durée (mois)	Expiration AAAA-MM-JJ
Commerce de gros et de détail (suite)					
• Overwaitea Food Group (Overwaitea Foods et Save-On-Foods), commis de détail, à l'échelle de la province, C.-B.	7 500	1,3*	0,0	60,0	2008-03-29
• Overwaitea Food Group (Overwaitea Foods et Save-On-Foods), commis de détail, à l'échelle de la province, C.-B.	700	1,3*	0,0	60,0	2008-03-29
• Société des alcools du Manitoba, employés des services administratifs, à l'échelle de la province, Man.	550	2,7*	3,0	36,0	2006-03-31
Transport (5 conventions)	**8 130**	**2,5**	**2,1**	**40,0**	
• BC Rail Ltd., préposés à l'entretien des voies, à l'échelle de la province, C.-B.	500	0,0	0,0	36,0	2005-12-31
• Coast Mountain Bus Company, chauffeurs d'autobus, Vancouver, C.-B.	3 400	2,7	2,7	36,0	2007-03-31
• Société de transport de Montréal, employés de bureau, Montréal, Qc	650	2,0	1,0	48,0	2007-01-06
• Société de transport de Montréal, mécaniciens, Montréal, Qc	2 030	2,2	1,2	48,0	2007-01-06
• Ville d'Edmonton, chauffeurs d'autobus, Edmonton, Alb.	1 550	3,3	3,0	36,0	2005-12-24
Information et culture (4 conventions)	**2 770**	**2,8**	**3,0**	**39,9**	
• Allstream, téléphonistes, à l'échelle du Canada	900	2,6	2,5	36,0	2006-12-31
• Bravo! CHUM TelevisionInteractive, CityTV, Drive-In Classics, employés de radiodiffusion-télévision, Toronto, Ont.	650	3,0	4,0	40,0	2006-10-31
• Calgary Public Library Board, bibliothécaires, Calgary, Alb.	530	3,3	3,0	36,0	2006-03-31
• Conseil de la bibliothèque publique de Vancouver, bibliothécaires, Vancouver, C.-B.	690	2,6*	2,5	48,0	2006-12-31
Finance et services professionnels (2 conventions)	**1 250**	**4,0**	**4,0**	**56,2**	
• Énergie atomique du Canada limitée, ingénieurs, Mississauga, Ont.	550	4,0	4,1	36,0	2005-12-31
• Les Caisses populaires du Saguenay-Lac-St-Jean, employés de bureau, région du Saguenay-Lac-St-Jean, Qc	700	4,0	4,0	72,0	2009-08-31

* Convention prévoyant des paiements d'indemnité de vie chère (IVC) fondés sur un taux d'inflation projeté de 2,0 %.

Secteur d'activité et employeur	Nombre d'employés	Rajust. ann. moy. en %	Rajust. 1re année	Durée (mois)	Expiration AAAA-MM-JJ
Éducation, santé et services sociaux (28 conventions)	**31 220**	**3,6**	**3,4**	**29,2**	
• Avon Maitland District School Board, enseignants à l'élémentaire, Seaforth, Ont.	600	3,7	2,8	36,0	2004-08-31
• Avon Maitland District School Board, enseignants au secondaire, Seaforth, Ont.	500	3,7	2,8	36,0	2004-08-31
• Board of Trustees of the Calgary Board of Education, préposés à l'entretien des bâtiments, Calgary, Alb.	620	4,0	4,0	24,0	2005-08-31
• Capital Care Group, employés des services de santé, Edmonton, Alb.	600	3,7	5,5	24,0	2005-06-30
• College Compensation and Appointments Council, employés de soutien, à l'échelle de la province, Ont.	7 000	3,3	3,0	24,0	2005-08-31
• District School Board of Niagara, enseignants au secondaire, St. Catharines, Ont.	950	4,1	4,2	24,0	2004-08-31
• Dufferin-Peel Catholic District School Board, employés d'usine et préposés à l'entretien, Mississauga, Ont.	710	6,6	6,6	12,0	2004-09-30
• Durham District School Board, enseignants suppléants, Whitby, Ont.	930	4,8	6,8	20,0	2004-08-31
• Gouvernement du Manitoba, professionnels des soins de santé et de bien-être, à l'échelle de la province, Man.	910	2,7*	3,0	36,0	2006-03-17
• Gouvernement du Nouveau-Brunswick, employés des services éducationnels, à l'échelle de la province, N.-B.	730	2,5	3,0	60,0	2007-04-30
• Grand Erie District School Board, enseignants au secondaire, Brantford, Ont.	800	4,0	4,0	12,0	2004-08-31
• Greater Essex County District School Board, enseignants au secondaire, Windsor, Ont.	730	3,4	2,0	36,0	2004-08-31
• Halton District School Board, enseignants à l'élémentaire, Burlington, Ont.	1 550	3,9	3,0	24,0	2004-08-31
• Health Authorities of Prince Edward Island, professionnels des soins de santé et de bien-être, à l'échelle de la province, Î.-P.-É.	1 700	3,0	3,2	36,0	2006-03-31
• Kawartha Pine Ridge District School Board, enseignants au secondaire, Peterborough, Ont.	890	3,5	2,4	36,0	2004-08-31
• Kawartha Pine Ridge District School Board, enseignants suppléants, Peterborough, Ont.	570	6,9	0,0	24,0	2004-08-31
• Lambton Kent District School Board, enseignants au secondaire, Sarnia, Ont.	640	4,1	4,1	24,0	2004-08-31
• Limestone District School Board, enseignants au secondaire, Kingston, Ont.	660	3,5	2,4	36,0	2004-08-31
• Ottawa-Carleton Catholic District School Board, employés de bureau, Nepean, Ont.	620	3,0	3,0	24,0	2005-08-31
• Thames Valley District School Board, enseignants suppléants, London, Ont.	1 200	4,1	3,5	24,0	2004-08-31

* Convention prévoyant des paiements d'indemnité de vie chère (IVC) fondés sur un taux d'inflation projeté de 2,0 %.

Secteur d'activité et employeur	Nombre d'employés	Rajust. ann. moy. en %	Rajust. 1re année	Durée (mois)	Expiration AAAA-MM-JJ
Éducation, santé et services sociaux (suite)					
• Thames Valley District School Board, enseignants suppléants, London, Ont.	640	3,9	6,7	24,0	2004-08-31
• Toronto Catholic District School Board, enseignants suppléants, Toronto, Ont.	1 100	3,0	3,0	24,0	2004-08-31
• Toronto District School Board, enseignants suppléants, Toronto, Ont.	1 600	3,0	3,0	24,0	2004-08-31
• Université Carleton, professeurs, Ottawa, Ont.	750	5,2	9,6	36,0	2006-04-30
• Université McGill, employés de bureau, Montréal, Qc	1 450	2,0	2,0	60,0	2007-11-30
• Upper Grand District School Board, enseignants à l'élémentaire, Guelph, Ont.	1 360	4,2	4,2	24,0	2004-08-31
• Upper Grand District School Board, enseignants au secondaire, Guelph, Ont.	710	3,5	2,2	36,0	2004-08-31
• Waterloo Region District School Board, enseignants suppléants, Kitchener, Ont.	700	3,9	0,0	48,0	2004-08-31
Loisirs et hôtellerie (2 conventions)	**1 600**	**2,6**	**2,7**	**48,0**	
• Resto-Casino Inc. (Casino de Montréal), employés d'hôtels et de restaurants, Montréal, Qc	600	2,5	2,5	48,0	2007-03-31
• Société des casinos du Québec inc., employés des casinos, Montréal, Qc	1 000	2,7	2,8	48,0	2007-03-31
Administration publique (18 conventions)	**50 920**	**1,3**	**1,3**	**30,2**	
• Alberta Treasury Branches, employés des services administratifs, à l'échelle de la province, Alb.	1 600	3,5	3,5	24,0	2005-03-31
• Gouvernement de la Colombie-Britannique, toutes les catégories, à l'échelle de la province, C.-B.	26 550	0,0	0,0	24,0	2006-03-31
• Gouvernement du Manitoba, agents des services correctionnels, à l'échelle de la province, Man.	1 130	2,7*	3,0	36,0	2006-03-17
• Gouvernement du Manitoba, employés de bureau, à l'échelle de la province, Man.	2 780	2,7*	3,0	36,0	2006-03-17
• Gouvernement du Manitoba, employés des services administratifs, à l'échelle de la province, Man.	1 360	2,7*	3,0	36,0	2006-03-17
• Gouvernement du Manitoba, employés en sciences sociales, à l'échelle de la province, Man.	1 670	2,7*	3,0	36,0	2006-03-17
• Gouvernement du Manitoba, gens de métier (non construction), à l'échelle de la province, Man.	1 930	2,7*	3,0	36,0	2006-03-17
• Gouvernement du Manitoba, scientifiques et autres professionnels, à l'échelle de la province, Man.	1 080	2,7*	3,0	36,0	2006-03-17
• Gouvernement du Manitoba, scientifiques et autres professionnels, à l'échelle de la province, Man.	1 240	2,7*	3,0	36,0	2006-03-17
• Gouvernement du Nouveau-Brunswick, employés des services de santé, à l'échelle de la province, N.-B.	530	2,0	2,0	54,0	2007-06-15
• Gouvernement du Yukon, toutes les catégories, Whitehorse, Yn.	2 800	2,5	2,0	48,0	2006-12-31

* Convention prévoyant des paiements d'indemnité de vie chère (IVC) fondés sur un taux d'inflation projeté de 2,0 %.

Secteur d'activité et employeur	Nombre d'employés	Rajust. ann. moy. en %	Rajust. 1re année	Durée (mois)	Expiration AAAA-MM-JJ
Administration publique (suite)					
• Niagara Regional Police Services Board, agents de police, région de Niagara, Ont.	610	3,7	3,8	36,0	2005-12-31
• Service d'évaluation foncière de la Colombie-Britannique, employés de bureau, à l'échelle de la province, C.-B.	590	0,0	0,0	24,0	2005-12-31
• Ville de Hamilton, pompiers, Hamilton, Ont.	500	3,6	3,9	36,0	2005-12-31
• Ville de Longueuil, employés d'intérieur, Longueuil, Qc	920	1,6	1,0	48,0	2006-12-31
• Ville de Surrey, employés d'intérieur et d'extérieur, Surrey, C.-B.	1 200	2,6*	2,5	48,0	2006-12-31
• Ville de Toronto, pompiers, Toronto, Ont.	3 000	3,5	3,5	24,0	2003-12-31
• Ville de Vancouver, employés d'extérieur, Vancouver, C.-B.	1 430	2,6*	2,5	48,0	2006-12-31
Conventions avec clause IVC (21 conventions)	**40 320**	**2,1***	**1,5**	**48,4**	
Conventions sans clause IVC (57 conventions)	**99 710**	**2,1**	**2,0**	**31,7**	
Toutes les conventions (78 conventions)	**140 030**	**2,1**	**1,8**	**36,5**	

* Convention prévoyant des paiements d'indemnité de vie chère (IVC) fondés sur un taux d'inflation projeté de 2,0 %.

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail.

Calendriers des principales conventions collectives qui viennent à expiration et des réouvertures de négociation

Le calendrier 2004 des unités de négociation de 100 employés ou plus est disponible sur le site Web de la Direction de l'information sur les milieux de travail à

http://www.rhdcc.gc.ca, *cliquer sur :*
(1) Le travail et les milieux de travail,
(2) Négociations collectives,
(3) Ententes et règlements.

Tableau 1

Grands règlements salariaux – Tous les secteurs selon l'année et le trimestre

		Nombre de conventions	Nombre d'employés	Durée en mois	Rajustement salarial en %
ANNÉE					
1984		559	1 156 230	21.1	3.6
1985		516	838 620	24.5	3.7
1986		553	1 121 456	25.6	3.4
1987		478	1 111 330	29.9	4.0
1988		542	1 182 742	25.3	4.4
1989		453	1 001 786	29.6	5.2
1990		507	1 146 353	28.4	5.6
1991		547	1 345 643	18.2	3.6
1992		496	1 306 765	24.3	2.1
1993		518	1 412 471	23.9	0.7
1994		434	942 583	28.4	0.3
1995		402	908 803	32.8	0.9
1996		378	810 415	32.6	0.9
1997		379	692 219	33.9	1.5
1998		412	938 310	31.9	1.7
1999		379	828 140	36.0	2.2
2000		406	1 081 270	34.8	2.5
2001		428	992 630	33.4	3.2
2002		368	985 930	29.0	2.8
2003		337	616 710	35.4	2.6
TRIMESTRE					
2003	I	86	107 010	31.7	2.7
	II	126	233 430	32.5	2.5
	III	47	136 240	42.3	3.1
	IV	78	140 030	36.5	2.1

Tableau 2

Grands règlements salariaux – Secteurs public et privé selon l'année et le trimestre

	Secteur public				Secteur privé			
	Nombre de conventions	Nombre d'employés	Durée en mois	Rajustement salarial en %	Nombre de conventions	Nombre d'employés	Durée en mois	Rajustement salarial en %
ANNÉE								
1984	276	635 190	17.0	3.9	283	521 040	26.1	3.2
1985	316	566 785	21.7	3.8	200	271 835	30.1	3.3
1986	321	709 241	25.3	3.6	232	412 215	26.0	3.0
1987	270	824 298	29.4	4.1	208	287 032	31.4	3.8
1988	301	698 603	24.0	4.0	241	484 139	27.2	5.0
1989	294	736 003	30.0	5.2	159	265 783	28.6	5.2
1990	283	677 830	27.4	5.6	224	468 523	29.7	5.7
1991	365	1 121 668	16.0	3.4	182	223 975	29.2	4.4
1992	301	975 874	21.7	2.0	195	330 891	32.2	2.6
1993	347	1 012 003	23.4	0.6	171	400 468	25.2	0.8
1994	299	719 824	26.5	0.0	135	222 759	34.5	1.2
1995	215	629 625	31.5	0.6	187	279 178	35.9	1.4
1996	212	564 293	31.7	0.5	166	246 122	34.7	1.7
1997	220	370 325	30.3	1.1	159	321 894	38.1	1.8
1998	221	646 270	31.1	1.6	191	292 040	33.7	1.8
1999	219	510 590	35.0	2.0	160	317 550	37.6	2.7
2000	303	917 990	33.5	2.5	103	163 280	41.8	2.4
2001	259	691 930	31.9	3.3	169	300 700	36.7	3.0
2002	259	771 830	26.0	2.9	109	214 100	39.9	2.6
2003	249	474 600	32.8	2.9	88	142 110	44.3	1.5
TRIMESTRE								
2003 I	62	80 550	28.7	2.9	24	26 460	40.8	2.4
II	95	175 260	29.3	3.1	31	58 170	42.2	0.7
III	34	121 690	41.7	3.2	13	14 550	47.5	2.3
IV	58	97 100	31.3	2.3	20	42 930	48.3	1.6

Tableau 3

Rajustement salarial – Tous les secteurs par région/sphère de compétence, selon l'année et le trimestre

	2002	2003	2003			
			1	2	3	4
	%	%	%	%	%	%
Canada	2,8	2,6	2,7	2,5	3,1	2,1
Atlantique	4,1	3,1	3,1	3,5	4,2	2,6
Terre-Neuve-et-Labrador	6,6	3,1	3,0	-	5,0	2,2
Île-du-Prince-Édouard	4,9	3,2	3,6	-	-	3,0
Nouvelle-Écosse	2,4	3,3	3,4	3,1	3,3	2,0
Nouveau-Brunswick	2,7	2,7	2,3	3,8	-	2,8
Québec	2,1	2,2	1,7	2,4	1,9	2,4
Ontario	3,0	3,3	3,0	3,5	3,7	2,9
Prairies	4,2	2,9	3,4	2,3	3,5	2,9
Manitoba	4,0	2,8	3,1	2,0	3,8	2,7
Saskatchewan	3,9	3,0	3,6	2,6	3,1	-
Alberta	4,5	3,0	3,5	2,4	3,3	3,5
Colombie-Britannique	1,9	1,3	2,3	1,5	2,5	0,8
Territoires	3,0	2,5	-	2,5	-	2,5
Multiprovince	4,3	2,4	-	2,8	1,8	-
Fédéral	2,9	2,1	2,1	0,8	3,1	3,1

Tableau 4

Rajustement salarial – Secteurs public et privé par région/sphère de compétence, selon l'année et le trimestre

	2002	2003	2003			
			1	2	3	4
	%	%	%	%	%	%
SECTEUR PUBLIC						
Canada	2,9	2,9	2,9	3,1	3,2	2,3
Atlantique	4,3	3,2	3,2	-	4,2	2,7
Terre-Neuve-et-Labrador	7,2	4,5	4,0	-	5,0	-
Île-du-Prince-Édouard	4,9	3,0	-	-	-	3,0
Nouvelle-Écosse	2,3	3,4	3,4	-	3,3	-
Nouveau-Brunswick	3,0	2,3	2,3	-	-	2,3
Québec	2,0	2,0	1,4	2,3	1,8	2,1
Ontario	2,9	3,6	3,1	3,6	4,0	3,8
Prairies	4,8	3,2	3,3	3,3	3,5	2,9
Manitoba	4,6	3,0	3,1	3,0	3,8	2,7
Saskatchewan	4,4	3,4	3,6	-	3,1	-
Alberta	5,2	3,4	3,5	3,4	3,3	3,5
Colombie-Britannique	2,2	1,2	2,3	1,5	2,9	0,5
Territoires	3,0	2,5	-	2,5	-	2,5
Multiprovince	-	-	-	-	-	-
Fédéral	2,9	3,0	2,8	2,6	3,2	4,0
SECTEUR PRIVÉ						
Canada	2,6	1,5	2,4	0,7	2,3	1,6
Atlantique	2,7	2,8	2,8	3,5	-	2,6
Terre-Neuve-et-Labrador	3,0	2,5	2,7	-	-	2,2
Île-du-Prince-Édouard	-	3,6	3,6	-	-	-
Nouvelle-Écosse	4,0	2,7	-	3,1	-	2,0
Nouveau-Brunswick	1,4	3,5	-	3,8	-	3,3
Québec	2,5	2,6	2,2	2,9	2,7	2,8
Ontario	3,2	2,0	2,7	2,4	2,3	1,3
Prairies	1,5	1,2	3,8	1,1	-	-
Manitoba	1,3	0,3	-	0,3	-	-
Saskatchewan	1,6	2,6	-	2,6	-	-
Alberta	1,6	1,4	3,8	1,1	-	-
Colombie-Britannique	1,4	1,4	-	1,7	2,0	1,3
Territoires	-	-	-	-	-	-
Multiprovince	4,3	2,4	-	2,8	1,8	-
Fédéral	2,8	0,4	1,8	-0,4	2,5	2,8

Tableau 5

Grands règlements salariaux – Secteur d'activité selon l'année et le trimestre

	2002	2003	2003			
			1	2	3	4
Tous les secteurs						
Nombre de conventions	366	337	86	126	47	78
Nombre d'employés	993 360	616 710	107 010	233 430	136 240	140 030
Durée en mois	29,4	35,4	31,7	32,5	42,3	36,5
Rajustement salarial en %	2,8	2,6	2,7	2,5	3,1	2,1
Industries primaires						
Nombre de conventions	3	2	1	1	-	-
Nombre d'employés	1 880	1 410	680	730	-	-
Durée en mois	36,5	36,0	36,0	36,0	-	-
Rajustement salarial en %	2,1	2,7	1,5	3,8	-	-
Services publics						
Nombre de conventions	15	12	2	7	1	2
Nombre d'employés	19 130	25 310	1 630	19 620	550	3 510
Durée en mois	33,0	32,7	24,0	32,8	36,0	36,0
Rajustement salarial en %	2,4	2,4	3,9	2,2	2,8	2,8
Construction						
Nombre de conventions	12	5	-	2	1	2
Nombre d'employés	23 660	3 110	-	1 110	800	1 200
Durée en mois	47,4	44,2	-	37,4	48,0	48,0
Rajustement salarial en %	1,2	2,6	-	2,4	1,8	3,3
Fabrication						
Nombre de conventions	49	40	13	13	6	8
Nombre d'employés	91 680	37 040	13 520	10 900	6 790	5 830
Durée en mois	38,5	40,8	36,2	43,5	45,5	41,1
Rajustement salarial en %	3,5	2,4	2,4	2,4	2,3	2,6
Commerce de gros et de détail						
Nombre de conventions	19	15	-	6	2	7
Nombre d'employés	51 720	47 230	-	12 280	1 350	33 600
Durée en mois	45,2	50,7	-	53,1	60,6	49,4
Rajustement salarial en %	1,8	1,3	-	1,0	3,0	1,3

Tableau 5 (suite)

Grands règlements salariaux – Secteur d'activité selon l'année et le trimestre

			2003			
	2002	2003	1	2	3	4
Transport						
Nombre de conventions	12	23	7	5	6	5
Nombre d'employés	29 580	111 400	9 080	37 110	57 080	8 130
Durée en mois	32,4	44,1	43,6	39,6	47,6	40,0
Rajustement salarial en %	2,9	2,0	2,5	0,3	2,9	2,5
Information et culture						
Nombre de conventions	8	11	3	3	1	4
Nombre d'employés	23 160	11 140	4 120	3 550	700	2 770
Durée en mois	34,6	39,6	40,0	42,1	24,0	39,9
Rajustement salarial en %	3,0	2,4	1,4	2,9	3,0	2,8
Finance et services professionnels						
Nombre de conventions	8	7	1	2	2	2
Nombre d'employés	12 560	6 180	1 180	1 320	2 430	1 250
Durée en mois	55,2	38,7	36,0	41,3	29,7	56,2
Rajustement salarial en %	2,1	2,7	2,6	2,0	2,5	4,0
Éducation, santé et services sociaux						
Nombre de conventions	172	165	49	76	12	28
Nombre d'employés	498 220	235 620	67 100	113 060	24 240	31 220
Durée en mois	23,4	26,4	28,3	24,8	24,8	29,2
Rajustement salarial en %	3,0	3,4	2,9	3,4	4,3	3,6
Loisirs et hôtellerie						
Nombre de conventions	12	8	4	1	1	2
Nombre d'employés	10 400	7 270	3 910	520	1 240	1 600
Durée en mois	43,6	42,2	38,8	36,0	48,0	48,0
Rajustement salarial en %	2,5	2,6	2,8	3,3	1,8	2,6
Administration publique						
Nombre de conventions	56	49	6	10	15	18
Nombre d'employés	231 370	131 000	5 790	33 230	41 060	50 920
Durée en mois	30,1	36,7	31,9	37,5	44,9	30,2
Rajustement salarial en %	2,6	2,3	2,7	2,8	3,0	1,3

Tableau 6

Grands règlements salariaux – Ventilation pour le secteur public selon l'année et le trimestre

	2002	2003	2003			
			1	2	3	4
Administration fédérale						
Nombre de conventions	11	4	-	1	3	-
Nombre d'employés	54 800	20 650	-	10 500	10 150	-
Durée en mois	34,6	33,2	-	32,0	34,5	-
Rajustement salarial en %	2,9	3,1	-	2,4	3,8	-
Sociétés fédérales de la couronne						
Nombre de conventions	4	7	1	2	2	2
Nombre d'employés	5 390	60 650	1 770	8 030	48 700	2 150
Durée en mois	36,3	45,3	9,0	43,8	47,7	27,1
Rajustement salarial en %	2,7	3,0	2,5	2,9	3,0	3,6
Administration provinciale						
Nombre de conventions	24	24	7	3	-	14
Nombre d'employés	135 570	62 730	10 640	8 380	-	43 710
Durée en mois	27,0	31,4	35,4	35,0	-	29,8
Rajustement salarial en %	2,3	1,6	2,8	3,8	-	1,0
Administration locale						
Nombre de conventions	31	40	5	9	16	10
Nombre d'employés	62 230	76 840	5 760	17 740	38 050	15 290
Durée en mois	35,0	43,0	34,7	41,5	46,8	38,5
Rajustement salarial en %	3,0	2,7	2,9	2,7	2,6	2,8
Éducation, santé et bien-être						
Nombre de conventions	173	165	48	75	12	30
Nombre d'employés	497 890	230 640	61 600	112 360	24 240	32 440
Durée en mois	23,5	26,3	27,6	24,9	24,8	29,7
Rajustement salarial en %	3,0	3,4	2,9	3,4	4,3	3,6
Services publics						
Nombre de conventions	11	9	1	5	1	2
Nombre d'employés	11 780	23 090	780	18 250	550	3 510
Durée en mois	32,6	34,0	24,0	34,0	36,0	36,0
Rajustement salarial en %	3,1	2,3	4,0	2,2	2,8	2,8

Tableau 7

Indicateurs économiques choisis selon l'année et le trimestre

	2002	2003	2003 1	2003 2	2003 3	2003 4
Rajustement salarial en %						
Conventions ratifiées	2.8	2.6	2.7	2.5	3.1	2.1
Secteur public	2.9	2.9	2.9	3.1	3.2	2.3
Secteur privé	2.6	1.5	2.4	0.7	2.3	1.6
Rajustement salarial en %						
Conventions en vigueur	3.0	2.6	2.6	2.7	2.5	2.4
Secteur public	3.2	2.7	2.7	2.8	2.7	2.5
Secteur privé	2.6	2.4	2.6	2.5	2.3	2.2
†**Indice des prix à la consommation**						
Taux de variation[1]	2.2	2.8	4.5	2.8	2.1	1.7
†**PIB[2] au prix de base[3]**						
Taux de variation[1]	3.2	2.1	3.4	1.8	1.3	1.9
‡**Taux de productivité du travail en %**	1.0	-0.4	-0.6	-0.8	-0.4	-0.1
‡**Coût unitaire de la main-d'œuvre en %**	1.5	1.6	2.2	2.3	1.9	0.5
†**Taux de chômage[3] en %**	7.7	7.6	7.4	7.7	7.9	7.5
†**Emploi[3] en milliers**	15 412	15 746	15 689	15 700	15 733	15 875
Taux de variation[1]	2.2	2.2	3.2	2.3	1.5	1.8
†**Gains hebdomadaires moyens[3]**	681.02$	689.36$	686.19$	687.73$	689.45$	694.07$
Taux de variation[1]	2.0	1.2	1.5	1.3	1.1	1.0
†**Gains horaires moyens**	17.09$	17.19$	17.04$	17.14$	17.21$	17.38$
Taux de variation[1]	1.8	0.6	-0.6	0.1	0.9	2.1

[1] Taux de variation par rapport à la même période l'année précédente.

[2] PIB – Produit intérieur brut au prix de base (1997).

[3] Données désaisonnalisées.

† Statistique Canada.

‡ Ministère des Finances Canada.

NOTES TECHNIQUES

Les renseignements contenus dans le présent rapport sont extraits des conventions collectives au Canada visant 500 employés ou plus, dans l'ensemble des industries. Quelques conventions ont été exclues, soit celles où les employés sont rémunérés à la pièce ou selon le nombre de kilomètres parcourus.

L'industrie de la construction est exclue avant 1983.

Le taux de base

Le taux de base est celui qui s'applique à la catégorie des ouvriers qualifiés, la plus faiblement rémunérée dans le groupe de négociation. En général, le taux de base est le taux de salaire d'une classe d'emploi composée de manoeuvres et d'employés spécialisés. Tel n'est cependant pas le cas pour les conventions qui ne s'appliquent qu'aux travailleurs qualifiés et aux professionnels.

Puisque seul le taux de base d'une convention est utilisé, les données sur les variations en pourcentage qui en résultent ne reflètent pas nécessairement les variations moyennes des salaires de tous les employés du groupe de négociation. Ainsi, lorsqu'une augmentation générale est négociée pour toutes les catégories, en cents l'heure (ou autrement en argent), les calculs à partir du taux de base donnent des résultats plus élevés que les calculs à partir de tout autre taux plus élevé, y compris le taux moyen. Dans le cas des négociations concernant différentes catégories où les augmentations en pourcentage ou en argent varient, le calcul à partir du taux de base peut donner des résultats supérieurs ou inférieurs à ceux du calcul effectué à partir du taux moyen. Lorsqu'une augmentation générale est négociée en pourcentage pour toutes les catégories, le calcul à partir du taux de base donne des résultats analogues à ceux du calcul basé sur tout autre taux, y compris le taux moyen. Il y aurait lieu de noter qu'on ne dispose pas de renseignements sur les taux moyens de tous les employés d'un groupe de négociation.

Augmentation effective des salaires

L'augmentation effective des salaires se définit comme l'augmentation des taux de rémunération comprenant les paiements prévus en vertu des **clauses d'indemnité de vie chère (IVC).** On prévoit les versements à effectuer en vertu de ces clauses en chiffrant les caractéristiques des clauses d'IVC de chaque convention et en utilisant les augmentations effectives de l'indice des prix à la consommation (IPC) qui sont disponibles et un taux d'inflation projeté pour la période restante de chaque convention collective. Dans les trimestres suivants, ces prévisions seront réévaluées à l'aide de nouvelles valeurs d'IPC, à mesure que celles-ci deviendront disponibles.

Dans le présent rapport, quand les données effectives du taux d'inflation n'étaient pas disponibles, nous avons simulé un **taux d'inflation de 2,0 %**. Ce chiffre se fonde sur la moyenne des prévisions de taux d'inflation produits par des agences de recherche et des institutions financières. Le sommaire des taux d'inflation prévus par ces institutions ne constitue en aucune façon une prévision officielle de Ressources humaines et Développement Canada. Lorsque d'autres taux d'inflation sont utilisés, les taux d'augmentation de salaire pour les nouveaux règlements peuvent changer. Le taux d'inflation prévu sera révisé périodiquement afin de refléter les conditions économiques courantes.

En faisant intervenir des prévisions raisonnables des versements futurs effectués en vertu des clauses d'IVC, la notion d'augmentation salariale effective facilite une comparaison exacte des conventions avec ou sans clause d'IVC et permet, toutes conventions confondues, d'obtenir une meilleure mesure des règlements salariaux.

Secteurs public et privé

La principale unité d'observation est l'unité de négociation collective; toutefois, la désignation aux fins de l'inclusion dans le secteur public se fonde sur les caractéristiques de l'employeur avec lequel une unité négocie. La mention de ces caractéristiques rend les lignes directrices conformes aux expressions « unités institutionnelles » ou « entités » utilisées par Statistique Canada.

Même si les critères s'appliquent uniquement à la classification du secteur public, *le secteur privé est défini par défaut*.

Les unités de négociation du secteur public négocient les salaires ou les autres conditions de travail avec un

employeur qui fait partie d'une administration publique ou d'une entreprise publique ou un agent de celles-ci. Ce qui distingue ces deux groupes, c'est que l'un a des activités « non commerciales » (administration publique) tandis que l'autre a des activités « commerciales » (entreprise publique).

Administration publique (non commerciale)

L'administration publique englobe toutes les entités non commerciales contrôlées par les gouvernements et financées principalement au moyen d'impôts ou d'autres fonds publics. Ces entités fournissent des biens et (ou) services gratuitement ou à des prix indépendants du marché, puisqu'elles ne visent pas à faire des profits.

Les sous-secteurs de l'administration publique sont indiqués ci-après :

*(1) **administration fédérale***
Dans l'administration fédérale, la négociation collective est régie par la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (parties 1 et 2) et par la *Loi sur les relations de travail au Parlement*.

*(2) **administrations provinciales et territoriales***
a) services administratifs;
b) organismes ou institutions dans le domaine des soins de santé, de l'enseignement ou des services sociaux :
(i) hôpitaux publics,
(ii) établissements provinciaux de soins pour bénéficiaires internes,
(iii) universités,
(iv) collèges, institutions professionnelles,
(v) entreprises commerciales de services sociaux,
(vi) établissements provinciaux d'enseignement élémentaire et secondaire.

*(3) **services des administrations locales***
a) organismes des administrations locales comme les municipalités, les conseils, les commissions;
b) conseils scolaires;
c) services sociaux : établissements au niveau local dont l'activité principale consiste à offrir uniquement des soins à domicile, par exemple les foyers pour personnes âgées, aveugles ou séniles, les pensions pour les personnes âgées, les garderies, les refuges.

Entreprise publique (commerciale)

Les activités commerciales du secteur public se divisent en trois grands sous-groupes, selon le degré de contrôle exercé par l'administration publique :

*(1) **contrôle direct***
L'entreprise est contrôlée directement par une administration publique si l'une des conditions suivantes s'applique :
(a) l'administration publique détient directement plus de 50 % des participations avec droit de vote;
(b) l'administration publique a une option irrévocable ou le droit d'acquérir des actions, ou bien elle a une dette convertible ou un droit sur l'actif qu'elle peut réaliser à sa discrétion.

*(2) **contrôle effectif***
Une entreprise est contrôlée de fait par une administration publique si l'une des conditions suivantes s'applique :
(a) l'administration publique a un droit de vote important, où « important » signifie :
(i) sa part est le bloc de participation avec droit de vote le plus considérable; et
(ii) sa part représente plus de 33,3 % de la participation avec droit de vote; et
(iii) le bloc est plus grand que le pourcentage combiné de deux autres blocs les plus importants;
(b) l'entreprise déclare qu'elle est de fait contrôlée par une administration publique;
(c) il existe une méthode ou une variété de méthodes (par exemple droit de vote important, ententes techniques, gestion des approvisionnements ou contrat d'approvisionnement, contrats de gestion, coordination des conseils d'administration, etc.).

*(3) **contrôle indirect***
Une entreprise commerciale est sous le contrôle indirect d'une administration publique si cette administration exerce un contrôle direct ou effectif sur une entreprise publique qui elle-même exerce un contrôle direct ou effectif sur cette entreprise commerciale.

ARRÊTS DE TRAVAIL

Direction de l'information sur les milieux de travail
Programme du travail

Quatrième trimestre 2003 (500 employés ou plus)

Il y a eu sept arrêts de travail au Canada impliquant 500 employés ou plus au cours du quatrième trimestre 2003. Trois arrêts de travail majeurs ont représenté près de 86 % des jours-personnes non travaillés. Le conflit entre Forest Industrial Relations Limited et le Syndicat des travailleurs de l'industrie du bois et leurs alliés a engendré à lui seul 151 750 jours-personnes non travaillés ce qui représente 70 % du total des jours-personnes non travaillés. Le deuxième arrêt de travail entre Amalco Foods, division Dominion Stores, et les Travailleurs canadiens de l'automobile impliquant 1 610 employés a entraîné 20 800 jours-personnes non travaillés, soit environ 10 % du total de jours-personnes non travaillés. Enfin, la grève entre Maple Lodge Farms Ltd. et l'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce impliquant 1 180 employés a occasionné 13 490 jours-personnes non travaillés, et environ 6,0 % du nombre total de jours-personnes non travaillés au cours du quatrième trimestre.

Tableau 1
Principaux arrêts de travail – Quatrième trimestre 2003

par sphère de compétence

Compétence	Arrêts	Employés en cause	Jours-personnes non travaillés
Terre-Neuve-et-Labrador	1	1 610	20 800
Île-du-Prince-Édouard	-	-	-
Nouvelle-Écosse	-	-	-
Nouveau-Brunswick	-	-	-
Québec	1	4 000	4 000
Ontario	2	1 755	18 090
Manitoba	-	-	-
Saskatchewan	-	-	-
Alberta	-	-	-
Colombie-Britannique	2	12 000	163 750
Territoires	-	-	-
Multiprovince	-	-	-
Total provinces	**6**	**19 365**	**206 640**
Code canadien du travail – Partie I	1	550	10 450
Administration fédérale	-	-	-
Total Fédéral	**1**	**550**	**10 450**
Total	**7**	**19 915**	**217 090**

par secteur d'activité

Secteur d'activité	Arrêts	Employés en cause	Jours-personnes non travaillés
Industries primaires	-	-	-
Services publics	-	-	-
Construction	-	-	-
Fabrication	2	10 180	165 240
Commerce de gros et de détail	1	1 610	20 800
Transport	1	3 000	12 000
Information et culture	-	-	-
Finance et services professionnels	1	550	10 450
Éducation, santé et services sociaux	2	4 575	8 600
Loisirs et hôtellerie	-	-	-
Administration publique	-	-	-
Divers secteurs d'activité	-	-	-
Total	**7**	**19 915**	**217 090**

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail.

Troisième trimestre 2003 (un employé ou plus)

Tableau 2
Tous les arrêts de travail – Troisième trimestre 2003
Cumulatif au 30 septembre 2003

par sphère de compétence

Compétence	Arrêts	Employés en cause	Jours-personnes non travaillés
Terre-Neuve-et-Labrador	3	250	2 870
Île-du-Prince-Édouard	1	5	544
Nouvelle-Écosse	3	590	14 995
Nouveau-Brunswick	2	263	340
Québec	90	16 271	598 780
Ontario	80	21 457	456 820
Manitoba	7	1 384	12 130
Saskatchewan	3	124	2 545
Alberta	2	95	2 050
Colombie-Britannique	7	9 326	75 370
Territoires	-	-	-
Multiprovince	-	-	-
Total provinces	**198**	**49 765**	**1 166 444**
Code canadien du travail – Partie I	20	6 346	227 025
Administration fédérale	1	35	70
Total Fédéral	**21**	**6 381**	**227 095**
Total	**219**	**56 146**	**1 393 539**

par secteur d'activité

Secteur d'activité	Arrêts	Employés en cause	Jours-personnes non travaillés
Industries primaires	10	4 438	245 600
Services publics	1	37	790
Construction	-	-	-
Fabrication	79	11 784	403 310
Commerce de gros et de détail	25	7 925	211 195
Transport	16	3 230	34 080
Information et culture	9	2 459	182 575
Finance et services professionnels	8	801	14 710
Éducation, santé et services sociaux	38	22 367	261 629
Loisirs et hôtellerie	20	2 228	29 690
Administration publique	13	877	9 960
Divers secteurs d'activité	-	-	-
Total	**219**	**56 146**	**1 393 539**

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail.

Un rapport hebdomadaire des ***principaux arrêts de travail au Canada*** *et une* ***perspective chronologique complète*** *sont disponibles sur le site Web de la Direction de l'information sur les milieux de travail à*

http://www.rhdcc.gc.ca, *cliquer sur :*
(1) Le travail et les milieux de travail,
(2) Négociations collectives.

Tous les arrêts de travail

Tableau 3
Une perspective chronologique de tous les arrêts de travail

Période	Nombre débutant mois ou année	Pendant l'année ou le mois[1]			En % du temps ouvrable estimé
		Nombre total	Employés en cause	Jours-personnes non travaillés	
1994	312	374	80 856	1 606 580	0,06
1995	282	328	149 159	1 583 070	0,05
1996	297	330	281 438	3 351 240	0,11
1997	229	284	257 664	3 610 210	0,12
1998	341	381	244 402	2 443 870	0,08
1999	358	413	158 415	2 442 580	0,08
2000	321	379	143 456	1 656 790	0,05
2001	324	381	220 499	2 198 870	0,07
2002	251	294	167 945	3 028 423	0,09
2003*	174	219	56 146	1 393 539	0,05
* Données à ce jour					
2002					
Septembre	19	65	16 228	166 959	0,06
Octobre	31	80	17 260	199 200	0,07
Novembre	17	72	12 129	145 104	0,05
Décembre	12	57	10 790	134 205	0,05
2003					
Janvier	9	54	11 539	142 080	0,05
Février	16	48	15 722	142 660	0,05
Mars	26	62	15 134	188 580	0,07
Avril	27	66	11 969	173 477	0,06
Mai	20	59	15 960	144 900	0,05
Juin	22	60	13 757	163 807	0,05
Juillet	18	61	9 771	179 185	0,06
Août	15	51	14 022	158 080	0,05
Septembre	21	62	10 428	100 770	0,03

[1] Se réfère aux arrêts de travail qui ont débuté au cours de l'année ou du mois ainsi qu'aux arrêts de travail reportés de l'année ou du mois précédent.

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail.

NOTES TECHNIQUES

Les données sur les arrêts de travail recueillies par la Direction de l'information sur les milieux de travail du Programme du travail, Développement des ressources humaines Canada, portent sur les grèves et les lock-out d'une durée d'au moins 10 jours-personnes non travaillés.

Une grève est un arrêt de travail concerté qu'un groupe d'employés déclenche pour convaincre un employeur de modifier sa position lors du processus de négociation. Une grève est légale lorsque les conditions prescrites par la *loi* sont respectées, notamment que la grève ait lieu durant les négociations. Un lock-out est une interruption du travail décrétée par un employeur ou un groupe d'employeurs afin de faire pression sur les employés pour qu'ils modifient leur position lors du processus de négociation.

Les événements à l'origine d'un arrêt de travail sont parfois si complexes qu'il devient impossible, du point de vue statistique, de faire la distinction entre une grève et un lock-out.

Voici les principaux termes utilisés pour décrire les arrêts de travail sur lesquels des données sont recueillies :

Employeur – Une ou plusieurs entreprises qui embauchent les employés déclarés en grève ou en lock-out.

Localité – Endroit où se trouvent l'entreprise ou les établissements où s'est produit l'arrêt de travail.

Industrie – Industrie de l'employeur selon le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (1997).

Syndicat – Une ou plusieurs organisations d'employés directement concernée(s) ou intéressée(s) par le différend ayant mené à l'arrêt de travail.

Employés en cause – Nombre total réel ou approximatif d'employés déclarés en grève ou en lock-out, que ceux-ci soient tous membres ou non du syndicat. Quand le nombre d'employés en cause varie durant l'arrêt de travail, le nombre maximum est utilisé pour calculer les totaux annuels à partir des autres totaux. (Quand un arrêt de travail a débuté au cours d'une année précédente, le nombre d'employés utilisé est celui qui correspond au nombre maximum d'employés enregistré pendant l'arrêt de travail.) De même, les totaux mensuels sont basés sur les chiffres les plus élevés, mais on tient compte des changements signalés dans le nombre d'employés en cause dans les arrêts de travail de deux mois ou plus. Le nombre total d'employés indiqué peut inclure les mêmes employés plus d'une fois si ceux-ci ont pris part à plus d'un arrêt de travail pendant l'année (ou la période de référence). Les employés indirectement touchés, par exemple ceux qui sont mis à pied par suite d'un arrêt de travail, ne sont pas compris dans les données sur les employés en cause.

Début – Date du premier jour où l'arrêt de travail a été déclenché.

Fin – La date de la fin de cet arrêt de travail correspond à celle où les employés ont recommencé à travailler. Il arrive parfois qu'on ne mette jamais fin à un arrêt de travail officiellement et cela présente des difficultés sur le plan statistique. Dans de tels cas, aux fins d'établissement des données statistiques, on considère que l'arrêt de travail s'est terminé à la date où il a été établi qu'au moins les deux tiers des employés visés étaient retournés au travail ou avaient trouvé un emploi chez un autre employeur, ou à la date où il a été signifié que l'entreprise ne reprendrait pas ses activités suspendues par l'arrêt de travail.

Durée – La durée de chaque arrêt de travail est calculée en jours ouvrables, en comptant le jour où a débuté l'arrêt de travail et tous les jours ouvrables suivants jusqu'au jour où l'arrêt de travail a pris fin.

On entend par jours ouvrables les jours où l'établissement en cause aurait normalement été en activité (cinq jours par semaine).

Durée en jours-personnes – Durée en jours ouvrables multipliée par le nombre d'employés en cause. Dans le cas des arrêts de travail touchant des établissements où le nombre de jours ouvrables par semaine (voir le paragraphe sur la durée ci-dessus) est plus élevé que le nombre de jours travaillés par chaque employé, la durée en jours-personnes est rajustée en conséquence. Les données sur la durée des arrêts de travail exprimée en jours-personnes sont fournies pour permettre d'établir des comparaisons entre les arrêts de travail à l'aide d'un dénominateur commun. Elles ne sont pas destinées à mesurer la perte de temps de production du point de vue économique. L'expression « temps perdu » est parfois utilisée. Cependant l'expression courante qu'il est préférable d'utiliser est « jours-personnes non travaillés » étant donné que la durée en jours-personnes de tous les arrêts de travail durant une année est aussi indiquée en pourcentage du temps de travail évalué sur la base des estimations du nombre d'employés non agricoles rémunérés au Canada, estimations calculées à partir des données recueillies dans le cadre de l'*Enquête sur la population active*, menée par Statistique Canada.

Sphère de compétence – Les données statistiques sur les arrêts de travail sont aussi présentées par sphère de compétence. Elles sont élaborées pour chaque administration provinciale et pour les entreprises qui relèvent de la partie I du *Code canadien du travail*, lesquelles recueillent des statistiques sur les relations du travail d'un établissement donné impliqué dans un arrêt de travail. Les données statistiques contenues dans les tableaux présentés par sphère de compétence sont en fait des données par province, sauf dans le cas de la sphère de compétence fédérale.

Les données portent sur tous les arrêts de travail qui ont été signalés à la Direction de l'information sur les milieux de travail et respectent les critères définis ci-dessus, notamment en ce qui concerne le nombre minimum de jours-personnes. Il est généralement admis que les méthodes utilisées pour recueillir ces données sont adéquates et permettent d'écarter le risque d'un oubli majeur.

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail, Programme du travail, Développement des ressources humaines Canada.

Dispositions particulières des conventions collectives

Marie-Ève Bédard
Direction de l'information sur les milieux de travail
Programme du travail

Rémunération indirecte dans les milieux de travail

Introduction

Forme de rétribution extrinsèque, tout comme la rémunération directe, la rémunération indirecte se compose de régimes de sécurité publics, de protections privées, d'absences rémunérées et d'autres services et privilèges.

Les objectifs de la rémunération indirecte en milieu organisationnel sont multiples et touchent l'accroissement de la satisfaction des employés vis-à-vis de leurs conditions de travail, l'importance de la loyauté, la réduction du roulement du personnel et le maintien et l'amélioration de l'image de l'entreprise (Dolan et al. 2002).

Selon Greenan (2002), les divers avantages offerts aux employés dépendent d'une combinaison de facteurs internes, incluant les objectifs et la philosophie individuelle de l'organisation. Les facteurs externes sont souvent dictés par les cycles économiques et les changements dans les politiques publiques. Aujourd'hui, de par la diminution des fonds publics accordés aux avantages des travailleurs, les employeurs et les employés subissent une pression grandissante et doivent assumer une responsabilité financière additionnelle afin de maintenir les normes d'accès et de protection auxquelles les Canadiens se sont habitués. Par ailleurs, les employeurs doivent maintenant prendre en considération les besoins et valeurs de leurs employés, en plus des pressions du marché qui influencent les candidats dans leur choix d'employeurs.

Cet article présente les différents régimes publics et privés reliés à la rémunération indirecte en s'appuyant sur des notions théoriques de base et des extraits tirés de conventions collectives.

Absences rémunérées

Ce sont les législations provinciales qui déterminent le nombre de jours fériés légaux accordés à un employé. À ceux-ci s'ajoutent les congés octroyés par l'employeur, notamment les congés de maladie, les congés pour raisons personnelles et les congés sabbatiques (Dolan et al. 2002). À ce groupe se joint la catégorie des vacances annuelles dont la durée est normalement reliée à l'ancienneté de l'employé.

Le congé de maladie permet aux employés de s'absenter de leur travail lorsqu'ils sont malades (DRHC 2002). Au Canada, la législation sur les normes de travail prévoit ce type de congé dans quatre administrations, soit le Canada, le Québec, le Yukon et Terre-Neuve-et-Labrador.

De plus, Développement des ressources humaines Canada (2002) rapporte que, en cas de maladie, certains régimes d'avantages sociaux accordent aux employés la possibilité de s'absenter pendant une période déterminée sans perte de salaire; d'autres permettent aux employés de s'absenter sans exiger un certificat médical. Il est aussi pertinent de mentionner que le congé de maladie n'est pas un congé pour obligations familiales; néanmoins, certains employeurs permettent à leurs employés d'utiliser en partie leur banque de congés de maladie à ces fins.

> *Article 17 – Congé de maladie*
> *17(01) Par congé de maladie, on entend la période de temps pendant laquelle on permet à l'enseignant de s'absenter du travail tout en lui conservant sa pleine rémunération en raison d'une maladie, d'une blessure ou d'une invalidité quelconque.*

En ce qui a trait aux congés pour raisons personnelles, ils permettent aux employés de s'absenter du travail afin de pourvoir aux besoins ou obligations qui les touchent personnellement. Ce type de congé n'existe pas dans les lois sur les normes du travail qui comprennent d'autres congés permettant d'assumer les obligations personnelles, tels les vacances annuelles, les congés de décès, les congés pour obligations familiales, les congés pour fonctions judiciaires et le congé payé d'un jour à l'occasion du mariage des employés (DRHC 2003).

Parmi les 1 161 conventions collectives constituant l'échantillon[1] courant de la Direction de l'information sur les milieux de travail du Programme du travail, 242 conventions (20,8 %) visant 526 212 employés détiennent une clause de congés personnels payés.

Article 28

Congés sociaux et devoir de juré

28.01 Devoir de juré

A) Un salarié requis de servir comme juré doit être payé pour la différence entre le montant de la compensation reçue et le montant qu'il aurait normalement reçu s'il était demeuré au travail.

B) Les salariés doivent aviser la direction des ressources humaines de l'Employeur dans les vingt-quatre (24) heures suivant l'avis de sélection comme juré. Pour être éligible à de tels paiements, les salariés doivent fournir un avis écrit du Ministère de la Justice démontrant le temps et la date servis et le montant de compensation reçue.

28.02 Congés sociaux

A) Tout salarié qui a complété cinquante (50) jours ouvrables en dedans de six (6) mois a droit sans perte de salaire aux congés suivants:

- *un maximum de cinq (5) jours ou quatre (4) jours dans le cas d'un salarié sur la semaine de quatre (4) jours, en cas de décès du conjoint ou d'un enfant;*
- *de trois (3) jours en cas de décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, du frère, de la soeur, du gendre ou de la bru et un (1) jour en cas de décès du beau-frère, de la belle-soeur, du grand-père, de la grand-mère, du petit fils et de la petite fille;*

[1] La présente analyse est basée sur les petites unités de négociation (100 à 499 employés) et les moyennes unités de négociation (500 à 1 999 employés) faisant partie de l'échantillon stratifié et l'ensemble des grandes unités (2 000 employés ou plus), pour lesquelles la Direction de l'information sur les milieux de travail effectue un suivi.

à condition qu'il s'agisse de jours ouvrables survenant entre le jour du décès et celui des funérailles inclusivement, sauf le cas du conjoint ou de l'enfant, et que ce soit dans le but de préparer les funérailles ou d'y assister. Toutefois, pour les salariés de nuit, la journée suivant les funérailles est considérée comme étant la journée des funérailles.

En cas de naissance d'un enfant d'un salarié, deux (2) jours sont accordés sans perte de salaire, en autant que ces congés soient pris dans un délai n'excédant pas quinze (15) jours suivant l'arrivée de l'enfant à la résidence, après préavis à l'Employeur.

N.B. Le salarié doit alors prévenir son supérieur immédiat avant le début de la journée de travail à moins d'impossibilité physique. Dans tous ces cas d'absence, les heures pour chacun de ces jours sont payées selon l'horaire régulier de chacun des groupes de salariés concernés.

B) Les congés sociaux mentionnés dans le paragraphe précédent sont monnayables à raison de un cinquième (1/5) du salaire hebdomadaire régulier pour chaque congé social, en plus du temps effectivement travaillé, pour le camionneur au travail et en voyage à l'extérieur lors de l'événement, en autant qu'il ramène lui-même son camion. Par contre, le temps de retour est inclus dans le permis d'absence pour le camionneur qui demande d'être remplacé.

Soins hospitaliers et médicaux

En ce qui concerne les soins hospitaliers et médicaux, il existe au Canada autant de provinces que de systèmes d'assurance-maladie, de régimes d'assurance-hospitalisation et de modalités de financement. Néanmoins, comme le mentionne Dolan et al. (2002), tous les régimes offrent des protections de base telles les soins infirmiers, l'utilisation d'une salle d'opération, les examens en laboratoire, les médicaments et les soins en consultation externe. De même, les régimes d'assurance-maladie permettent aux citoyens de chaque province de consulter un médecin, que ce soit à domicile, à l'hôpital ou dans une pratique privée.

En ce qui a trait au financement des services de santé, le gouvernement du Canada accorde des paiements de transfert aux provinces et aux territoires par le *Transfert canadien en matière de santé et de programmes sociaux*, mais, afin de recevoir le maximum accordé, les régimes provinciaux et territoriaux d'assurance-santé doivent satisfaire aux cinq conditions d'octroi et aux deux conditions de versement définies dans la *Loi canadienne sur la santé*. Entre autres, les régimes doivent (1) être administrés par une autorité publique sans but lucratif; (2) couvrir tous les services médicaux et hospitaliers médicalement nécessaires; (3) couvrir tous les résidents assurés de la province ou du territoire selon des modalités uniformes; (4) fournir une protection transférable d'une province à l'autre lors des déplacements temporaires et des déménagements; et (5) offrir un accès satisfaisant aux services de santé assurés selon des modalités uniformes et sans imposition de frais modérateurs.

Le *Transfert canadien en matière de santé et de programmes sociaux* est un mécanisme de financement global qui permet à chaque province de distribuer le montant perçu en fonction de ses priorités sociales entre les soins de santé, les services sociaux et l'éducation postsecondaire. Ainsi, d'après les estimations du ministère des Finances du Canada, les provinces allouent 62 % du budget du programme de transfert au secteur de la santé, soit environ 24 milliards de dollars pour l'année fiscale 2003-2004, incluant la somme de 1 milliard provenant du nouveau fonds pour la réforme de santé. En incluant l'aide fédérale de cinq milliards de dollars par année, les estimations du ministère des Finances, quant à la contribution fédérale totale aux soins de santé, s'élèvent à plus de 40 % des dépenses provinciales (Ministère des Finances du Canada, 2003).

En complément aux régimes provinciaux, Greenan (2002), stipule qu'un employeur peut mettre en place un régime de soins de santé adapté à ses objectifs en matière d'avantages sociaux, à l'industrie dans laquelle son entreprise évolue, à sa localisation, aux données démographiques des employés couverts, à la participation des syndicats, et au budget de son organisation. Ainsi, habituellement, les régimes de soins de santé offerts par l'employeur assurent une protection plus complète au niveau des soins hospitaliers, des médicaments, des soins dentaires et des soins optiques.

Par exemple, contrairement aux régimes publics qui ne couvrent que les séjours en chambre commune dans les institutions de santé, les régimes privés de soins hospitaliers couvrent les frais supplémentaires découlant des séjours en chambre d'un ou deux lits. En ce qui a trait aux régimes privés de médicaments sur ordonnance, de soins dentaires et de soins optiques, ils offrent une plus grande protection et une gamme plus étendue de services admissibles aux cotisants. Le remboursement se fait généralement suite à une demande d'indemnisation à une compagnie d'assurance (Dolan et al. 2002).

Un fait intéressant à souligner est celui de la coordination des prestations découlant des assurances reliées aux soins de santé. En effet, il est possible pour un employé d'être protégé à la fois par son régime et celui d'une autre personne, généralement le conjoint ou la conjointe, pouvant ainsi obtenir un remboursement maximal, souvent même total, des dépenses reliées aux soins de santé. Certaines dispositions sur la coordination des prestations peuvent donc être incluses dans les polices d'assurance.

Assurance-maladie complémentaire

En analysant les données de la Direction de l'information sur les milieux de travail, il est possible de constater que 1 051 sur 1 161 conventions collectives courantes, soit 90 %, détiennent une disposition reliée à l'assurance-maladie complémentaire. Sur ce nombre, 818 conventions précisent le pourcentage de couverture. Ainsi, 814 conventions (99,5 %) offrent un remboursement de 50 % et plus, 731 conventions (89,4 %) un remboursement de 75 %, et 396 (48,4 %) accordent un remboursement total. De plus, 117 sur 1 051 conventions (11,1 %) détenant une clause d'assurance-maladie complémentaire offrent à l'employé une couverture caractérisée par un versement global, tandis que 116 sur 1 051 conventions (11 %) ne précisent pas la méthode de remboursement.

Groupe Jean Coutu P.J.C. inc. et Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, 1996-2001, 1187101

Garantie frais hospitaliers

La garantie rembourse 100 % de vos frais de chambre et pension à l'hôpital selon le tarif journalier ordinairement exigé pour une chambre semi-privée, pendant la durée entière de l'hospitalisation. Dans le cas où l'hôpital n'a pas de chambres semi-privées, la garantie rembourse 80 % du tarif journalier le moins élevé fixé par l'hôpital pour ses chambres privées.

Cessation – Le jour où vous prenez votre retraite.

Kellogg Canada Inc. (manufacture à London) et Syndicat international des travailleurs et travailleuses de la boulangerie, confiserie, tabac et meunerie, section locale 154, 2000-2003, 0045106

[*Traduction*]
Services médicaux

Hospitalisation en chambre semi-privée – Si vous ou une personne à votre charge êtes hospitalisé dans un hôpital privé autorisé ou un hôpital public au Canada, vous serez admissible à l'hébergement jusqu'à concurrence d'une chambre semi-privée. (En plus de la participation aux frais quotidiens s'il y a lieu.)

Protection – Remboursement à 100 % du montant.

Prédétermination des prestations – La société d'assurance vous suggère de soumettre un plan de traitement détaillé avant le début des services. Vous serez alors informé des prestations qui vous seront accordées.

Hospitalisation en chambre privée – La différence entre le coût d'une chambre semi-privée et d'une chambre privée dans un hôpital public, mais non dans l'unité de soins de longue durée de cet hôpital.

Protection – Remboursement à 90 % du montant.

Soins dans un hôpital privé autorisé – Jusqu'à concurrence de 120 jours par personne pour hospitalisation dans un « hôpital privé autorisé. »

Protection – Remboursement à 90 % du montant.

Nota : Un hôpital privé autorisé est une institution légalement autorisée, exploitée principalement comme lieu de soin et de traitement d'alcooliques, de toxicomanes ou de malades mentaux à titre de patients hospitalisés, et qui est admissible à recevoir des paiements en vertu d'un régime provincial d'hospitalisation.

Soins infirmiers privés – Requis lorsque de tels services sont offerts à domicile et doivent être dispensés par une infirmière autorisée ne résidant pas normalement dans votre domicile et n'ayant aucun lien de parenté, ni avec vous, ni avec les personnes à votre charge.

Protection – Remboursement à 90 % du montant jusqu'à concurrence de 10 000 $ par employé et personne(s) à charge admissible(s) par année civile. Une recommandation du médecin traitant est nécessaire afin d'obtenir des soins infirmiers privés.

Services de diagnostic – Les frais pour tests microscopiques et de laboratoire, et/ou pour services de diagnostic similaires prescrits par un médecin.

Protection – Remboursement à 90 % du montant.

Physiothérapie – Services d'un physiothérapeute autorisé ou certifié qui n'a pas conclu d'entente avec le RAMO pour le paiement de ses services. Le remboursement se fondera sur le montant qui aurait été accordé si l'employé(e) avait souscrit à ce régime.

Protection – Remboursement à 90 % du montant.

Soins dentaires en cas d'accident – Les soins dentaires rendus nécessaires suite à un coup accidentel direct à la bouche, et non à cause d'un objet placé sciemment ou contre son gré dans la bouche. L'accident et le traitement doivent se produire pendant que la protection est en vigueur. Le traitement doit commencer dans les 90 jours suivant l'accident et se terminer dans l'année suivant celui-ci.

La société d'assurance doit immédiatement être avisée. Le remboursement sera fait en fonction de la grille des tarifs suggérés aux généralistes de la Ontario Dental Association en vigueur lors du traitement.

Protection – Remboursement à 90 % du montant.

Services ambulanciers – Frais pour services ambulanciers autorisés, y compris d'ambulance aérienne, vers et en provenance de l'hôpital le plus proche où sont dispensés les soins appropriés.

Protection – Remboursement à 90 % du montant.

Assurance-médicaments

En ce qui a trait aux clauses reliées à l'assurance-médicaments, elles sont incluses dans 527 sur 1 161 conventions collectives courantes, soit 45 %. Notons que 410 de ces 527 conventions (77,8 %) précisent le pourcentage de remboursement : 408 de ces 410 conventions (99,5 %) donnent un remboursement de 50 % et plus, 377 (92 %) donnent un remboursement de 75 % et plus, et 230 (56,1 %) accordent un remboursement total. De plus, 65 des 527 conventions détenant une disposition sur l'assurance-médicaments (12,3 %) ne précisent pas la méthode de remboursement utilisée, et 52 des 527 conventions (9,9 %) offrent un versement forfaitaire.

Garantie pour frais médicaux majeurs

Pourcentage couvert – 80 % de tous les frais remboursables (incluant les frais remboursables engagés pour les médicaments et produits pharmaceutiques) et 100 % des sommes qui feraient partie de la contribution en excédent de la limite de 750 $ par année pour les médicaments et produits pharmaceutiques. Il vous appartient de démontrer que votre contribution maximale a été dépassée.*

** « Contribution maximale » signifie le montant total assumé par une personne couverte au-delà duquel le coût des médicaments et produits pharmaceutiques est assumé par le régime. Dans le calcul de la contribution maximale, on doit inclure la franchise et la co-assurance mais il faut déduire les sommes que la personne couverte n'a pas eu à payer à cause de l'existence d'un programme d'encouragement au personnel chez l'employeur.*

La contribution maximale pour une année civile est de 750 $ par personne adulte couverte. Pour l'employé, ce montant comprend les sommes payées à titre de franchise et co-assurance, le cas échéant, pour son enfant à charge admissible ou pour une personne atteinte de déficience fonctionnelle qui demeure au même domicile, et qui, selon la loi relative au régime général d'assurance-médicaments du Québec doit être admissible au présent régime.

Franchise – 50 $ par personne couverte ou par famille couverte.

Maximum viager :

Médicaments et produits pharmaceutiques : aucune limite. Toutefois, les prestations relatives à ces médicaments et produits pharmaceutiques serviront aussi à constituer le maximum viager global de 100 000 $ qui s'applique à tous les autres frais remboursables.

Autres frais remboursables – 100 000 $ par personne couverte.

Cessation – Le jour où vous prenez votre retraite.

Prestations allouées et maximum des frais remboursables (par personne couverte) :

Soins infirmiers dispensés à titre privé – 10 000 $ par année civile.

Chiropraticien, naturopathe, ostéopathe et podiatre – 20 $ par visite, jusqu'à un maximum global de 200 $ par année civile.

Psychologue, physiothérapeute, ergothérapeute et orthophoniste – Un maximum global de 500 $ par année civile.

Appareils auditifs – Un seul appareil auditif par période de 24 mois, jusqu'à concurrence de 250 $.

[*Traduction*]
Médicaments :

a) Tout médicament (c.-à-d. médicaments prescrits avec code DIN) et/ou médicament approuvé pour vente légale au grand public au Canada et prescrit par un médecin ou dentiste. Vous aurez droit à un plein remboursement pour un médicament de marque uniquement si votre médecin ou dentiste donne des instructions précises interdisant la substitution.

b) Sérums, préparations injectables, insuline, aiguilles, seringues et testape servant aux diabétiques, sous ordonnance d'un médecin.

c) Vitamines ou préparations vitaminiques injectables et vitamines hématiniques (vitamines pour le traitement des troubles sanguins).

d) Contraceptifs oraux.

e) Vaccins préventifs.

Assurance-soins dentaires

Une assurance-soins dentaires est incluse dans 982 sur 1 161 conventions courantes (84 %) et les méthodes de remboursement sont les suivantes : 77 sur 982 conventions (7,8 %) offrent un versement forfaitaire, 139 (14,2 %) ne précisent pas la méthode de remboursement utilisée et 766 conventions (78 %) précisent le pourcentage de remboursement. Ainsi, 764 sur 766 conventions (99,7 %) offrent un remboursement de 50 % et plus, 688 (89,8 %) donnent lieu à un remboursement de 75 % et plus, et 366 (47,8 %) accordent un remboursement total.

Garantie frais dentaires

Les services de base figurent dans la nomenclature des soins dentaires.

Pourcentage couvert – 90 % des frais remboursables.

Guide des tarifs – Le guide des tarifs des actes bucco-dentaires à l'usage du praticien général, approuvé par l'association dentaire de la province où vous résidez, le guide en vigueur dans l'année qui précède celle au cours de laquelle les soins sont dispensés.

Maximum – 1200 $ par personne couverte, par année civile.

Cessation – Le jour où vous prenez votre retraite.

14(07) L'employeur participe au paiement de la prime d'assurance-soins dentaires en assumant, pour chaque adhérent, 50 % de la prime pertinente du Maritime Medical Care Inc. Dental Plan (Part IA), ainsi que le stipule l'Annexe C.

Soins de la vision

Les clauses de soins de la vision figurent dans 638 des 1 162 conventions collectives courantes, soit 55 %. Sur ce nombre, 38 conventions (6,0 %) impliquent un versement forfaitaire, 95 (14,9 %) ne précisent pas la méthode de remboursement utilisée, et 505 (79,2 %) évoquent un pourcentage

de remboursement. Sur ces 505 conventions, 503 (99,6 %) offrent un remboursement de 50 % ou plus, 472 (93,5 %) un remboursement de 75 % ou plus, et 275 conventions (54,5 %) accordent un remboursement total.

Garantie soins de la vision

Pourcentage couvert – 100 % des frais remboursables.

Maximum – 150 $ par période de 24 mois. Lorsque les verres de contact représentent le seul moyen disponible pour restaurer l'acuité visuelle du meilleur œil à 20/40 au moins, le maximum est de 200 $ par période de 24 mois.

Cessation – Le jour où vous prenez votre retraite.

[*Traduction*]
Soins de la vue

Les frais pour les soins de la vue suivants, lorsque prescrits par un ophtalmologue, un optométriste ou un oculiste :

- *remboursement pour examen de la vue, y compris la réfraction, un par année civile.*

  Protection – Remboursement à 90 % du montant.

- *un remboursement pour achat, réparation et ajustement de verres correcteurs, de lunettes de soleil ou de verres de contact, jusqu'à concurrence de 200 $ chacun, peut être réclamé au cours de la durée de la convention.*

  Protection – 100 %.

Prothèses auditives

En outre, 253 conventions, soit 22 % des conventions collectives courantes répertoriées, ont une disposition relative aux prothèses auditives. Sur ce nombre, 23 conventions (9,1 %) sont caractérisées par un versement forfaitaire, 33 (13 %) ne donnent pas de détail en ce qui a trait à la méthode de remboursement utilisée, et 197 (77,9 %) précisent le pourcentage de remboursement offert. Ainsi, 195 de ces 197 conventions (99 %) offrent une remise de 50 % et plus, 185 (93,9 %) de 75 % et plus, et 106 (53,8 %) accordent un remboursement total.

Prothèse auditive

Les frais engagés pour l'achat d'une prothèse auditive et pour les réparations, à l'exclusion des piles, jusqu'à concurrence de 300 $ pour chaque période de 24 mois consécutifs par personne assurée.

[*Traduction*]
IV. Avantages

La personne assurée peut obtenir des prothèses auditives que le détaillant aura accepté de lui fournir en vertu des ententes de remboursement suivantes :

(A) le coût d'achat de la prothèse auditive; et

(B) le frais d'exécution d'ordonnance.
À compter du 1er mars 2001, ajouter les prothèses stéréophoniques.

Régimes flexibles

Il existe une approche plus flexible aux régimes d'avantages sociaux. Ces derniers, dits « à la carte », offrent la possibilité aux employés de posséder des avantages sociaux adaptés à leurs besoins, tels l'assurance-maladie, les soins dentaires, l'assurance-vie, l'assurance en cas de décès accidentel ou de mutilation et d'invalidité à long terme.

Certains régimes à la carte prévoient des crédits que les employés affectent selon leurs besoins respectifs à différentes options de couverture. D'autres régimes du même type sont structurés de façon à ce que l'employeur puisse fournir une couverture de base à tous les employés, tout en leur donnant la possibilité de sélectionner un niveau de couverture adapté à leurs besoins et aux coûts qu'ils veulent assumer (DRHC 2002).

Régimes de prestations d'invalidité et de protection du revenu relié à l'invalidité

Financé par les employeurs et les employés à parts égales, le régime de pensions du Canada (ou Régime des rentes du Québec pour cette province) assure la remise de prestations en cas d'invalidité. Pour être considérée invalide en vertu de la *Loi sur le Régime de pensions du Canada* (DRHC 2003), une personne doit être invalide physiquement ou mentalement, et cette invalidité doit être grave et prolongée, c'est-à-dire que l'état de la personne l'empêche d'occuper régulièrement un emploi et que celui-ci dure pendant une longue période ou risque d'entraîner le décès.

En complément au régime public, la plupart des employeurs syndiqués offrent à leurs employés une protection de leurs revenus dans le cas où ils deviendraient invalides suite à une maladie ou à un accident, que l'invalidité soit reliée ou non au travail.

Il existe des régimes d'invalidité à court terme (moins d'un an) et à long terme (un an ou plus). Il y a trois types de régimes d'invalidité de courte durée, soit les régimes de congés de maladie, les régimes d'indemnité hebdomadaire et les régimes de prestations supplémentaires de chômage. Alors que les régimes de congés de maladie sont généralement auto-assurés dans les grandes entreprises, et que l'employeur prend en charge la gestion de ces derniers et le règlement des prestations, les régimes d'indemnité hebdomadaire se caractérisent par l'impartition du règlement des demandes d'indemnisation par un tiers, le plus souvent une compagnie d'assurance. Pour ce qui est des régimes de prestations supplémentaires de chômage, ils fournissent des prestations complémentaires à celles découlant du programme d'assurance-emploi du gouvernement fédéral.

Il existe 758 conventions collectives détenant une clause d'assurance-salaire pour les cas d'invalidité de courte durée, soit 65 % des 1 161 conventions collectives courantes dénombrées par la Direction de l'information sur les milieux de travail. Ces dernières sont réparties comme suit : 42 conventions (5,5 %) offrent un versement forfaitaire aux employés invalides, 170 conventions (22,4 %) ne précisent pas la méthode de remboursement utilisée, alors que 546 conventions (72 %) précisent le pourcentage du salaire régulier versé à l'employé. Sur ces 546 conventions, 543 (99,5 %) accordent à l'employé invalide 50 % et plus de son salaire régulier, 496 (90,8 %) lui attribuent 75 % et plus de son salaire et finalement, 236 conventions (43,2 %) assurent à l'employé le plein salaire en cas d'invalidité de courte durée.

13) Période d'invalidité totale

a) Lorsque l'assurance-salaire de courte durée s'applique : toute période continue d'invalidité totale ou des périodes successives d'invalidité totale résultant d'une même maladie ou d'un même accident séparées par une période de moins de 15 jours consécutifs en vertu de la police d'assurance-salaire de courte durée ou de moins de 90 jours consécutifs en vertu de la police d'assurance-salaire de longue durée, période pendant laquelle l'adhérent n'a pas été totalement invalide. Si, pendant une période donnée l'invalidité résulte d'une maladie ou d'un accident tout à fait indépendant de la maladie ou de l'accident qui a causé l'invalidité totale précédente, elle est considérée comme une nouvelle période d'invalidité totale.

Assurance-salaire de courte durée

5. Indemnité

Options 1 et 2

1) Lorsqu'un adhérent devient totalement invalide, il a droit à une rente hebdomadaire égale à 60 % de son salaire hebdomadaire au début de son invalidité totale si les prestations ne sont pas imposables et 66 2/3 % de son salaire hebdomadaire au début de son invalidité totale si les prestations sont imposables. Cette rente est payable à compter du 1er jour de la période d'invalidité totale pour une absence due à un accident ou à compter de la première des dates suivantes pour une absence due à une maladie :

a) le 8e jour de la période d'invalidité totale;

b) le 1er jour où l'adhérent est hospitalisé.

Par hospitalisation, on entend

a) tout séjour dans un hôpital à titre de patient interne pour une période minimale de 24 heures, ou

b) toute visite dans un hôpital au cours duquel l'adhérent subit une chirurgie pratiquée par un médecin et nécessitant une anesthésie locale, régionale ou générale, à l'exclusion de toute chirurgie mineure pouvant être effectuée dans le bureau du médecin.

2) Aux fins de cette police, le salaire hebdomadaire ne peut excéder :

Option 1 – 600 $

Option 2 – Le maximum de la prestation payable en vertu de la loi sur l'assurance-emploi.

3) Cette rente est calculée à raison de 1/7 pour chaque jour d'absence et est payable :

Option 1 – Pendant un maximum de 17 semaines par période d'invalidité totale.

Toutefois, le service de la rente ne peut en aucun cas se poursuivre après la plus tardive des dates suivantes :

a) la date à laquelle l'adhérent a reçu au moins 15 semaines d'indemnités au total;

b) la date à laquelle l'adhérent atteint l'âge de 70 ans.

Option 2 – Tant que dure l'invalidité totale, et ce, jusqu'à concurrence de 17 semaines moins le nombre de semaines pour lequel des prestations d'invalidité sont payables à l'adhérent par Développement des ressources humaines Canada (DRHC) s'il y a lieu. Nonobstant ce qui est prévu précédemment au présent paragraphe, le service de la rente ne peut

en aucun cas se poursuivre après la plus tardive des dates suivantes :

a) la date à laquelle l'adhérent a reçu au moins 15 semaines d'indemnité au total;

b) la date à laquelle l'adhérent atteint l'âge de 70 ans.

4) Un adhérent qui retourne au travail après avoir touché des prestations pendant la totalité de la période d'indemnisation prévue par la présente police et qui par la suite redevient totalement invalide pour la même raison que celle pour laquelle il a déjà touché des prestations, n'a pas droit aux prestations prévues par cet article s'il a droit à celles qui sont prévues par la police d'assurance-salaire de longue durée ou, à défaut, s'il n'a pas été au travail à plein temps pendant tous les jours ouvrables d'une période de 90 jours consécutifs avant de redevenir totalement invalide.

5) Aux fins de ce contrat, l'invalidité totale débute à la date à laquelle l'adhérent cesse de travailler par suite d'invalidité totale et prend fin à la date où l'adhérent est incapable ou refuse de fournir des preuves de son invalidité totale.

Option 3 – Cette option ne prévoit aucune garantie d'assurance-salaire de courte durée.

Pour leur part, les coûts des régimes d'invalidité de longue durée sont normalement assurés par les employeurs et la valeur des prestations atteint habituellement 50 à 75 % du salaire brut des employés. Ces coûts étant très élevés, les employeurs tentent de les minimiser en mettant en place des politiques de mieux-être ou d'aide aux employés, d'intervention précoce, de reprise progressive du travail et de maintien d'un programme de réadaptation médicale et professionnelle (Thériault et St-Onge, 2000).

En ce qui a trait aux clauses reliées à l'assurance-salaire pour les situations d'invalidité de longue durée, elles figurent dans 770 conventions collectives, soit 66 % des 1 161 conventions courantes répertoriées. Sur ce nombre, 31 conventions (4,0 %) offrent aux employés invalides un versement forfaitaire, 157 conventions (20,4 %) ne précisent pas les détails de l'assurance-salaire et 582 (75,6 %) mentionnent le pourcentage du salaire régulier auquel l'employé a droit en cas d'invalidité de longue durée. Sur ces 582 conventions, 580 (99,7 %) assurent à l'employé invalide 50 % et plus du salaire régulier, 491 conventions (84,4 %) prévoient 75 % et plus du salaire régulier et 249 conventions (42,8 %) accordent un plein salaire.

Prestations hebdomadaires d'invalidité

Si vous devenez invalide pendant que votre assurance est en vigueur et si vous ne pouvez accomplir votre travail en raison uniquement de maladie ou d'accident corporel, si vous êtes examiné, traité et suivi par un médecin admis à exercer et si vous êtes absent du travail pendant une période plus longue que le délai de carence, des prestations hebdomadaires vous sont versées pendant la période qui suit le délai de carence tant que vous êtes invalide, mais elles s'arrêtent au terme de la période d'indemnisation.

Classification (Catégorie et montant) :

tous les employés – 66,213 % des gains hebdomadaires, admissibles de moins de produit arrondi au dollar le plus proche.

65 ans – Sous réserve du plafond des prestations d'assurance-emploi au début de l'invalidité.

Par gains, on entend le revenu habituel versé par l'employeur, plus la moyenne des commissions versées au cours de la période

de 24 mois (ou moins, si la durée des services est moindre) qui précède la date du début de l'invalidité, à l'exclusion des gratifications et des heures supplémentaires, à moins qu'elles ne soient incluses dans les gains assurables aux fins de l'assurance-emploi.

Quant aux salariés horaires qui ne travaillent pas à temps plein régulièrement, les gains sont calculés selon la moyenne du nombre d'heures de travail au cours des vingt dernières semaines (ou moins s'il a été au service de l'employeur pendant une période plus courte), et le taux horaire de paie en vigueur le jour précédant l'invalidité du salarié.

Le changement rétroactif des gains est valide à partir de la date à laquelle le changement est décidé.

Délai de carence :

0 jour blessures
*7 jours maladie**

* *Si vous êtes hospitalisé pendant au moins 18 heures ou devez subir une intervention chirurgicale prévue à l'avance, en clinique externe d'un hôpital.*

Durant le délai de carence, les prestations sont payables à compter du premier jour d'hospitalisation ou le jour de l'intervention chirurgicale en clinique externe.

Système d'indemnisation pour accident de travail

Le principe du système d'indemnisation pour accident de travail au Canada consiste à assurer à un employé, ou à ses dépendants dans l'éventualité de son décès, une indemnité en cas de blessure ou de maladie professionnelle attribuable à son travail. En échange du fait d'être dégagés de toute poursuite de la part d'un employé blessé en cours d'emploi, les employeurs sont devenus collectivement responsables des frais encourus par la couverture d'indemnisation pour accident de travail, laquelle est généralement obligatoire pour tous les employés occupant une profession en industrie.

Les indemnités payables comprennent habituellement les soins de santé, les prestations d'invalidité, la réhabilitation et les prestations en cas de mort découlant d'un accident de travail (Greenan 2002).

32.07 Accidents industriels

L'employé qui, suite à un accident industriel, recevra des indemnités de la Commission de la santé et de la sécurité du travail aura droit, en plus, à la différence entre le montant de ces indemnités et le montant net qu'il aurait reçu du Régime d'indemnités hebdomadaires (s'il y a lieu), calculée de façon hebdomadaire, si l'accident n'avait pas été compensable par la C.S.S.T.

Advenant une contestation ou un retard dans le paiement des indemnités de la C.S.S.T., la Compagnie versera les indemnités prévues au Régime à l'employé qui en fera la demande et qui s'engagera à rembourser à la Compagnie tout paiement reçu à l'avance.

Les montants dont il est question aux paragraphes qui précèdent sont payables à compter de la date où l'employé aurait été éligible au Régime jusqu'à la date de la consolidation, de retour au travail ou de l'expiration d'une période de 52 semaines, selon la première éventualité.

Article 27 – Indemnisation des accidents de travail

27.01 Supplément aux indemnités pour accident du travail

Un employé qui touche, en application de la Loi sur les accidents du travail, des indemnités pour blessures au travail doit recevoir la différence entre la rémunération réglementaire et l'indemnité qui est versée par la Commission des accidents du travail pendant sa période d'incapacité totale temporaire.

27.02 Aucune déduction sur les crédits de congés de maladie ou de congés annuels.

L'absence d'une employée qui touche des indemnités en application de la Loi sur les accidents du travail ne doit pas être déduite des crédits de congés de maladie ni des crédits de congés annuels de l'employée.

27.03 Titulaires de pensions d'invalidité

Il faut accorder un congé spécial, sans perte de rémunération ni de crédits de congés, aux personnes titulaires de pensions d'invalidité qui sont appelées à se présenter devant un conseil de médecins pour examen ou enquête relativement à leur invalidité pendant une période ne dépassant pas trois jours. Il faut soumettre à l'Employeur un certificat de présence relatif à ces examens.

Régimes d'assurance-vie

Selon Thériault et St-Onge (2000), l'assurance-vie collective peut prendre cinq formes, à savoir, l'assurance-décès et mutilation qui procure des prestations si le salarié subit une blessure grave ou meurt à la suite d'un accident; l'assurance-vie facultative qui s'avère être un complément de l'assurance-vie collective et qui est prise selon les divers besoins des salariés; l'assurance-vie collective universelle qui donne l'option de choisir un dosage de protection et de capitalisation; l'assurance-vie des personnes à charge qui, tout en étant facultative, permet de choisir la protection et le coût qui conviennent; et finalement, les rentes de survie qui correspondent habituellement à un pourcentage du salaire de l'employé décédé remis au conjoint, auquel s'additionne un supplément pour chacun des enfants.

Sur les 1 161 conventions collectives courantes dénombrées par la Direction de l'information sur les milieux de travail, 978 (84 %) comprennent une clause d'assurance-vie, dont 809 (82,7 %) précisent, à titre de versement, un certain pourcentage du salaire de l'employé. En effet, 806 des 809 conventions (99,6 %) offrent une prestation de 50 % et plus du salaire de l'employé, 707 (87,3 %) une prestation de 75 % et plus et finalement, 453 (56 %) accordent une prestation correspondant au salaire de l'employé. De plus, 112 des 978 conventions (11,5 %) détenant une clause d'assurance-vie ne donnent pas de détail sur les méthodes de versement, et 57 (5,8 %) offrent un versement forfaitaire.

Tableau des garanties

Assurance-vie de base

La somme assurée payable au décès d'un employé assuré est égale à 20 000 $.

Cette assurance est réduite de 50 % lorsque l'employé atteint 65 ans et elle se termine lorsqu'il atteint 70 ans.

Assurance en cas d'accident

La somme assurée est égale à 20 000 $.

Cette assurance est réduite de 50 % lorsque l'employé atteint 65 ans et elle se termine lorsqu'il atteint 70 ans.

Assurance-vie

Conjoint – 10 000 $.
Enfant à charge de 24 heures ou plus – 5 000 $.

Cette assurance se termine au plus tard lorsque l'employé atteint 70 ans.

Assurance-vie de base

Au décès d'un employé assuré, l'assurance-vie de base prévoit le paiement d'une somme assurée, selon les modalités qui sont prévues au Tableau des garanties et aux Dispositions générales et selon ce qui est indiqué ci-après.

Sous réserve des dispositions de la loi, l'employé assuré peut désigner ou révoquer en tout temps le ou les bénéficiaires de son assurance en envoyant un avis écrit à l'assureur.

Lorsque l'assurance d'un employé âgé de moins de 65 ans se termine parce qu'il quitte son emploi, son assurance-vie demeure en vigueur gratuitement durant les 31 jours qui suivent. Au cours de cette période de 31 jours, il peut, sans fournir de preuve d'assurabilité, transformer son assurance-vie collective en une assurance-vie individuelle permanente ou temporaire, avec ou sans garantie d'assurance en cas d'accident, selon la protection d'assurance collective qu'il détenait. Pour la première année du contrat individuel, il peut payer une prime d'assurance temporaire.

Assurance-vie des personnes à charge

Au décès d'une personne à charge assurée, l'assurance-vie des personnes à charge prévoit le paiement d'une somme assurée, selon les modalités qui sont prévues au Tableau des garanties et aux Dispositions générales et selon ce qui est indiqué ci-après.

Cette somme est payable, dans l'ordre, soit à l'employé assuré, soit à son conjoint, soit aux héritiers légaux de la personne à charge décédée.

[*Traduction*]
La compagnie fournira une protection d'assurance-vie collective à tous les employés au taux d'une (1) fois le salaire annualisé. Ce salaire sera établi en multipliant votre taux horaire en date du 1er janvier de chaque année par 2 080 heures. Cette somme sera arrondie au millier de dollars le plus proche et sera revue le 1er janvier de chaque année.

La prestation sera la même pour l'année entière.

Programmes d'aide aux employés et de conciliation travail-famille

Comme le mentionne Greenan (2002), la société d'aujourd'hui est caractérisée par le vieillissement de la génération des baby boomers, une augmentation de la proportion de femmes sur le marché du travail, de même qu'une croissance du nombre des familles monoparentales et bi-actives. Ces facteurs engendrent un stress additionnel sur les individus et leurs familles. Les programmes d'aide aux employés offerts par l'employeur s'avèrent utiles quant à l'identification et la résolution des problèmes d'assiduité et de rendement au travail dus au stress, de même qu'à la toxicomanie, l'alcoolisme et les troubles familiaux.

Selon les données de la Direction de l'information sur les milieux de travail, il existe 212 conventions collectives courantes touchant 613 908 employés et comprenant un programme d'aide destiné aux employés: 153 conventions (465 665 employés visés) comprenant une disposition relative aux programmes d'aide pour toxicomanie; et 30 conventions (105 400 employés) incluant une clause reliée à une quelconque aide aux victimes de harcèlement sexuel.

[*Traduction*]
17.04 Programme d'aide aux employés et à leur famille

La compagnie et le syndicat conviennent de participer à un Programme d'aide aux employés et à leur famille conçu pour offrir de l'aide à l'employé dont le rendement pourrait diminuer, ou a diminué, à un niveau inacceptable sans égard à la cause. Ce programme est accessible à tout employé ayant terminé la période probatoire initiale.

[*Traduction*]
Annexe « L »

Programme d'aide aux employés et à leur famille

Toxicomanie – Énoncé de collaboration

Les parties conviennent de l'existence du besoin de fournir un réseau de soutien aux employés cherchant à obtenir de l'aide afin de composer avec les problèmes personnels affectant leur rendement en milieu de travail ainsi qu'au sein de la communauté. L'expérience démontre qu'il existe d'autres types de situations où des employés éprouvent des problèmes liés à des difficultés émotionnelles, médicales, familiales ou financières, entre autres, qui peuvent être abordées à l'aide d'orientation professionnelle et de counseling.

La compagnie et le syndicat expriment leur engagement à s'occuper conjointement, en connaissance de cause et de façon confidentielle, des employés de Lear et leur famille, représentés par les TCA, cherchant à obtenir de l'aide face aux problèmes personnels de toxicomanie.

L'alcoolisme et la toxicomanie sont reconnus par les autorités médicales et de santé publique ainsi que par la compagnie et les TCA comme une maladie. L'abus de substances est reconnu comme un problème médical et social grave pour les travailleurs, leurs familles et la communauté. Une telle dépendance de la part de travailleurs nuit à leur capacité à fonctionner, contribue à l'augmentation de l'absentéisme et de retard, et constitue une infraction aux règles de travail; ce qui, à son tour, perturbe les horaires de travail et engendre le mécontentement de la majorité des travailleurs consciencieux.

L'un ou l'autre des aspects susmentionnés peut nuire à l'efficacité de l'usine et mettre en danger la sécurité d'emploi des travailleurs. Il est de l'intérêt de la compagnie et du syndicat de préconiser un traitement précoce et global axé sur la réhabilitation.

La compagnie a l'intention de continuer à travailler de concert avec les TCA afin d'établir un programme global et efficace pour lutter contre la toxicomanie et les problèmes connexes.

La compagnie et le syndicat croient fermement que des lignes directrices rigides nuiraient à l'efficacité du Programme de prévention de la toxicomanie, empêchant ou décourageant la flexibilité au niveau du traitement des questions de toxicomanie. Conséquemment, les parties poursuivront leurs efforts conjoints afin d'aborder ces questions au cas par cas. De plus, la compagnie se joindra au syndicat dans l'élaboration et la mise en œuvre du Manuel de procédures en matière d'abus de substances (pièce jointe à l'annexe L) qui aidera les parties à traiter des questions de toxicomanie. Le manuel sera considéré comme pièce

jointe à la convention collective entre les parties et sera fondé sur leur engagement à traiter de façon coopérative et en connaissance de cause avec les travailleurs de Lear représentés par les TCA, en ce qui concerne le problème de toxicomanie.

Le représentant syndical sur l'abus de substances / PAEF travaillera lors du quart de travail où les employés de l'usine sont présents en majorité.

2.04 Harcèlement sexuel

1. *Principe*

   Les parties reconnaissent l'importance de maintenir un milieu de travail exempt d'harcèlement sexuel.

2. *Définition*

   Le harcèlement sexuel constitue une violation des droits de la personne, sous la forme d'une discrimination fondée sur le sexe, se manifestant par des paroles, des actes, ou des gestes à connotation sexuelle répétés ou non, flagrants ou subtils, non désirés ou imposés et qui sont de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de la personne ou de nature à entrainer pour elle des conditions de travail défavorables, un renvoi ou une démission.

3. *Engagement*

   Les parties s'entendent pour prendre toutes les mesures nécessaires pour éviter cette violation et apporter, le cas échéant, les correctifs qui s'imposent.

En conséquence, les parties s'engagent à :

- *maintenir un climat exempt de harcèlement sexuel propre à protéger l'intégrité physique et psychologique des personnes ainsi que la sauvegarde de leur dignité;*
- *contribuer à la sensibilisation, à l'information et à la formation du milieu pour prévenir les comportements de harcèlement sexuel.*
- *informer les personnes des mécanismes d'aide et de recours en matière d'harcèlement sexuel.*

4. *Application*

   La présente clause s'applique:

   - *également aux hommes et aux femmes:*
   - *aux relations entre le personnel de l'employeur et la personne salariée et entre les personnes salariées;*
   - *et aux personnes salariées victimes de harcèlement sexuel exercé par des personnes de l'extérieur dans le cadre du travail sur lesquelles l'employeur peut exercer un certain contrôle (clientèle, fournisseurs, sous-traitants, camionneurs, etc.);*

5. *Moyens d'action*

   Les parties voient à sensibiliser les personnes salariées ainsi que les personnes exclues de l'unité d'accréditation, à la problématique du harcèlement sexuel et à leur fournir une information adéquate à cet égard.

   Les parties voient à informer les victimes de harcèlement sexuel sur les mécanismes d'aide et de recours.

   Les parties voient à informer la personne qui a commis l'agression sur les ressources extérieures dans le but de corriger son comportement.

6. *Comité*

   Les parties voient à la mise en place d'un comité conjoint sur la problématique du harcèlement sexuel. Ce comité est composé d'une personne représentante de l'employeur et d'une personne représentante du syndicat.

7. *Mandat*

Le comité conjoint a comme mandat:

- *de mettre en place les moyens d'action prévus au paragraphe 5;*
- *de recevoir les plaintes;*
- *d'enquêter sur les plaintes qui lui sont soumises.*

8. *Confidentialité*

Les parties s'engagent à traiter dans la plus stricte confidentialité les plaintes qui sont rapportées au comité.

9. *Informations*

Les parties s'engagent à ne pas publier ou distribuer des affiches, des avis ou des brochures sexistes.

De plus, afin de promouvoir le bien-être et un style de vie sain chez leurs employés, certaines organisations adoptent des programmes de conciliation travail-famille pour aider les travailleurs à concilier leur vie professionnelle et personnelle. Ces programmes sont, entre autres, reliés à l'aménagement du temps de travail, à la disposition d'installations relatives à la santé et aux activités récréatives, aux congés liés aux responsabilités familiales et aux services de garderie.

Au Canada, il existe 18 conventions collectives courantes qui visent 57 480 employés et contiennent une clause reliée aux installations relatives à la santé et aux activités récréatives.

Club sportif et de santé

La Banque maintient, à l'égard des employé(e)s qui bénéficiaient avant l'entrée en vigueur de la présente, le remboursement pour club sportif et ou de santé ou d'un centre de médecine préventive selon les normes et modalités prévues pour le personnel non compris dans l'unité de négociation.

Selon une étude de Barbeau (2001), les services de garderie en milieu de travail procurent de multiples avantages à l'employeur. Entre autres, ils facilitent le maintien des employés et servent d'outil clé quant au recrutement de nouveau candidats, diminuent les retards et l'absentéisme des employés, facilitent la réintégration des employés revenant d'un congé de maternité ou d'un congé parental et peuvent améliorer la satisfaction, la motivation, l'engagement et le moral des travailleurs, de même que la diminution du stress et les symptômes reliés au stress en milieu de travail.

Par contre, cette même étude soulève que les services de garderie peuvent aussi entraîner des effets négatifs pour l'employeur, tels la création d'une obligation financière, d'une possible responsabilité légale, et d'une distraction pour les parents voulant passer plus de temps avec leurs enfants pendant les heures de travail.

Outre les services de garderie en milieu de travail, certains employeurs facilitent la garde des enfants de leurs employés, entre autres, en contribuant à un fonds dédié à ce sujet, en versant des subventions aux parents ou en mettant à la disposition de ces derniers des listes de garderies vers lesquelles ils peuvent se tourner en cas de besoin.

On dénombre 25 conventions collectives visant 195 920 employés et détenant une disposition relative aux services de garderies.

Fonds pour la garde d'enfants

1. *La Société et le Syndicat reconnaissent que les employées et employés ont besoin d'un bon service de garderie offert à des*

coûts raisonnables. La Société convient donc de contribuer à un fonds pour la garde d'enfants et le Syndicat convient d'administrer ce fonds en conformité avec les dispositions qui suivent.

2. *Le fonds est utilisé exclusivement aux fins suivantes :*

   a) établir et soutenir des programmes d'information sur la garde d'enfants;

   b) faire des analyses et des recherches aux fins d'évaluer les besoins en matière de garde d'enfants et la façon de les satisfaire;

   c) établir ou aider à l'établissement de garderies et assurer leur fonctionnement;

   d) verser des subventions pour la garde d'enfants;

   e) conclure des ententes avec des garderies ou d'autres institutions pour assurer ou faciliter la garde d'enfants;

   f) embaucher du personnel ou rembourser le salaire des employées ou employés de l'unité de négociation libérés aux fins mentionnées ci-dessus.

3. *En principe, seuls les employées et employés de l'unité de négociation et leurs enfants peuvent bénéficier de l'admission à une garderie et de l'admissibilité à une subvention.*

   Toutefois, dans la mesure où des places demeurent disponibles, elles sont offertes de préférence aux autres employées et employés de la Société et à leurs enfants. Le coût de ces services n'est cependant pas assumé par le fonds.

En ce qui a trait à l'aménagement du temps de travail, il existe plusieurs dispositions de conventions collectives favorisant l'équilibre travail-famille. Elles sont reliées notamment aux heures supplémentaires, aux horaires de travail, aux modalités de travail flexible, à la réduction de la durée du travail et au télétravail.

Les congés de maternité, les congés parentaux, les congés d'adoption et les dispositions relatives à la grossesse sont aussi des dispositions étroitement reliées à la conciliation travail-famille. Certaines organisations offrent même à leurs employés une panoplie de congés liés aux responsabilités familiales, allant des congés liés à la garde et à la santé des membres de la famille, à ceux reliés à la vie personnelle (Rochon, 2000).

Les données de la Direction de l'information sur les milieux de travail stipulent que 555 conventions collectives courantes détiennent une clause reliée aux congés de maternité, soit 47,8 % du total des 1 161 conventions courantes répertoriées. Sur ce nombre, 317 conventions, soit 57,1 %, précisent le pourcentage du salaire payé par l'employeur et ce, même lorsqu'une partie du salaire est accordée par l'assurance-emploi. Ainsi, dans 316 des ces 317 conventions, les employeurs paient 50 % ou plus du salaire régulier de l'employée; 297 conventions (93,7 %) stipulent un paiement de 75 % ou plus; et les employées visées par 16 conventions (5,0 %) touchent le maximum allouable selon la *Loi sur l'assurance-emploi*.

Par ailleurs, plusieurs conventions collectives n'incluent pas de clauses reliées aux congés de maternité. Toutefois, toutes les travailleuses canadiennes ont droit à ces congés du fait que ces derniers sont légiférés. Elles ont donc droit aux prestations accordées par la *Loi sur l'assurance-emploi*, mais n'obtiennent pas de prestations supplémentaires de la part de leurs employeurs.

De plus, la *Loi sur l'assurance-emploi* stipule que, comme pour toutes les demandes de prestations de chômage, un délai de carence (généralement de deux semaines) doit être observé avant que des prestations de maternité puissent être versées. Les prestations supplémentaires offertes par certains employeurs couvrent donc, entre autres, ces deux semaines de carence.

[*Traduction*]
Une employée obtiendra un congé de maternité par la compagnie; cette employée sera ré-embauchée par la compagnie après la naissance, pourvu qu'elle retourne au travail dans les dix-sept (17) semaines, à moins qu'elle soit admissible à un congé parental qu'elle décide de prendre immédiatement après son congé de maternité. L'employée doit en faire la demande, par écrit, huit (8) semaines après la naissance, et donner à la compagnie un minimum de deux (2) semaines d'avis avant le jour où elle prévoit retourner au travail. Elle doit fournir à la compagnie un certificat médical stipulant qu'elle est médicalement apte à travailler. En cas de complications physiques, l'employée peut demander une prolongation de son absence autorisée jusqu'à concurrence de douze (12) semaines additionnelles, pourvu qu'une telle demande soit accompagnée d'un certificat médical établissant la nature des complications.

26.02 Congé de maternité

Une employée qui devient enceinte a droit à un congé de maternité sans solde, d'une durée maximale de dix-huit (18) semaines.

L'employée admissible à un congé de maternité a le choix quant au partage de cette période avant et après la naissance. Cependant, le congé ne peut pas commencer avant la seizième semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

Au moins trois (3) semaines avant son départ, l'employée doit fournir à la Société un avis écrit indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail. Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour l'accouchement. Si l'employée ne se présente pas au travail à la date de retour fixée dans l'avis remis à la Société, elle est présumée avoir démissionné à moins de correspondance justificative avant la date de retour.

À partir de la sixième (6e) semaine qui précède la date prévue pour l'accouchement, l'employeur peut exiger par écrit de l'employée enceinte qui est encore au travail, un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler. Si la salariée refuse ou néglige de lui fournir ce certificat dans un délai de huit (8) jours, l'employeur peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité en lui faisant parvenir un avis écrit et motivé à cet effet.

À son retour de congé de maternité, l'employée est réintégrée à son poste normal avec tous les avantages auxquels elle aurait eu droit si elle était restée au travail.

Pendant le congé de maternité, l'employée peut recevoir des indemnités de la compagnie en autant que les critères d'admissibilité sont rencontrés.

Critères d'admissibilité
Pour être admissible aux indemnités versées par la compagnie, l'employée doit :

1) *être titulaire d'un poste régulier à temps plein;*
2) *avoir complété au moins une année de service continu avec la compagnie avant le début du congé de maternité;*
3) *être admissible aux prestations d'assurance-emploi pendant le congé de maternité;*
4) *accoucher d'un enfant viable ou non après la vingtième semaine de grossesse;*
5) *fournir à la compagnie une copie de son talon de mandat de prestations qu'elle reçoit de l'assurance-emploi afin d'établir*

le montant de l'indemnité à lui être versée par la compagnie.

Une employée qui devient enceinte et qui ne répond pas à ces critères d'admissibilité peut obtenir un congé sans solde de maternité de dix huit semaines, et, si elle y a droit, retirer les prestations de congé de maternité de l'assurance-emploi.

En ce qui a trait aux dispositions de congés liés à l'adoption, elles sont incluses dans 357 des 1 161 conventions courantes (30,7 %). Le pourcentage du salaire régulier, payé en complément ou non de celui accordé par l'assurance-emploi, est précisé dans 317 (88,8 %) de ces 357 conventions collectives, où 143 conventions (45,1 %) accordent un paiement de 50 % du salaire, 134 conventions (42,3 %) un paiement de 75 %, et 54 conventions (17,0 %) un paiement total du salaire régulier.

Congés pour adoption

18. L'employée ou l'employé qui adopte légalement un enfant, autre qu'un enfant de son conjoint ou son propre enfant, a droit à un congé d'une durée maximale de dix (10) semaines consécutives pourvu que son conjoint n'en bénéficie pas également. Ce congé doit se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant ou de son équivalent lors d'une adoption internationale, conformément aux lois en vigueur sur l'adoption ou à un autre moment convenu avec l'employeur. L'employée ou l'employé peut utiliser deux (2) jours à même ce dix (10) semaines lors de la prise en charge provisoire d'un enfant.

18A. L'employée ou l'employé qui adopte légalement un enfant, autre qu'un enfant de son conjoint ou son propre enfant, et qui ne bénéficie pas du congé prévu à l'alinéa 18 a droit à un congé payé d'une durée maximale de deux (2) jours ouvrables. Lorsque l'employée ou l'employé bénéficie du congé prévu à l'alinéa 18, celle-ci ou celui-ci peut utiliser deux (2) jours à même ce dix (10) semaines lors de la prise en charge provisoire d'un enfant.

18B. L'employée ou l'employé qui adopte légalement l'enfant de son conjoint ou son propre enfant a droit à un congé avec salaire d'une durée de cinq (5) jours, pourvu que son conjoint n'en bénéficie pas également. Ce congé doit se situer après le début du processus d'adoption. Il peut être discontinu et a pour but de libérer l'employée ou l'employé pour s'acquitter des formalités administratives reliées à l'adoption.

[*Traduction*]
Congé d'adoption

En cas d'adoption, un employé ou une employée admissible aux prestations de la Loi sur l'assurance-emploi a droit à un congé sans solde de dix-huit (18) semaines consécutives à partir de la date de l'arrivée de l'enfant à la maison. Si admissible, l'employé ou l'employée recevra les prestations en vertu des dispositions relatives à la Loi sur l'assurance-emploi.

Sur 1 161 conventions courantes dénombrées par la Direction de l'information sur les milieux de travail, 426 d'entre elles (36,7 %) détiennent une clause de congé parental. Par ailleurs, 81 de ces 426 conventions (19 %) mentionnent le pourcentage du salaire régulier qui est payé par l'employeur, même lorsqu'une partie du salaire est couverte par l'assurance-emploi. Sur ce nombre, 80 conventions (98,8 %) assurent à l'employée 50 % de son salaire régulier, alors que 74 conventions (91,4 %) procurent 75 % du salaire régulier et 2 conventions (2,5 %) assurent un plein salaire.

26.03 Congé parental

Un employé a droit à un congé parental sans solde, pour une période maximale de cinquante-deux (52) semaines continues, conformément à la Loi sur les normes du travail.

26.04 Avant le début d'un congé sans solde selon les paragraphes 26.01, 26.02 et 26.03, l'employé est mis au courant par écrit des conditions de travail qui s'appliquent pendant son absence et lors de son retour au travail par un représentant des ressources humaines.

19.09 Congé parental non payé

(A) L'employé qui devient parent à la suite de la naissance d'un enfant (y compris le nouveau-né du conjoint de fait) ou de l'adoption d'un enfant n'ayant pas atteint l'âge de la majorité se voit accorder, sur demande, un congé parental non payé pour une période ne dépassant pas trente-cinq (35) semaines consécutives, ou trente-sept (37) semaines consécutives lorsque l'employé est assujetti au délai de carence mentionné en 19.10 (C)(l), commençant à la date de naissance de l'enfant ou à la date d'acceptation de la garde de l'enfant en vue de son adoption, ou après cette date.

(B) Nonobstant l'alinéa (A):

1) si l'employé n'a pas encore commencé son congé parental non payé et que son enfant est hospitalisé pendant la période

ou

2) si l'employé a commencé son congé parental non payé puis retourne au travail pendant la totalité ou une partie de l'hospitalisation de son enfant,

la période de congé parental non payé précisée dans la demande de congé initiale peut être prolongée d'une période égale à la partie de la période d'hospitalisation de l'enfant pendant laquelle l'employé n'était pas en congé parental. Toutefois, la prolongation doit se terminer au plus tard cinquante-deux (52) semaines après le jour où l'enfant lui est confié.

(C) L'employé qui a l'intention de demander un congé parental non payé en informe le Conseil au moins quatre (4) semaines avant la date prévue de la naissance de son enfant (y compris l'enfant du conjoint de fait) ou avant la date à laquelle l'employé prévoit se faire confier l'enfant conformément à l'alinéa (A).

(D) Le Conseil peut :

1) reporter à plus tard le début du congé parental non payé à la demande de l'employé;

2) accorder à l'employé un congé parental non payé même si celui-ci ou celle-ci donne un préavis de moins de quatre (4) semaines;

3) demander à l'employé de présenter un certificat de naissance ou une preuve d'adoption de l'enfant.

(E) Le congé parental non payé pris par un couple à l'emploi de la Fonction publique ne doit pas dépasser un total de trente-cinq (35) semaines ou trente-sept (37) semaines lorsque l'employé est assujetti au délai de carence mentionné en 19.10 (C)(l), pour les deux individus ensemble. Aux fins du présent alinéa, « Fonction publique » signifie tout

élément de la fonction publique du Canada précisé dans l'annexe I de la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique.

(F) Le congé accordé en vertu du présent paragraphe est compté dans le calcul de la durée de l'« emploi continu » aux fins de l'indemnité de départ et dans le calcul du « service » aux fins du congé annuel. Le temps consacré à ce congé est compté aux fins de l'augmentation d'échelon de rémunération.

Les régimes de revenus de retraite

Comme le rapportent Thériault et St-Onge (2000), les revenus alloués aux personnes âgées proviennent de la pension de la sécurité de la vieillesse, du supplément du revenu garanti, de l'allocation au conjoint et aux personnes veuves, et du Régime de pensions du Canada (Régime de rentes du Québec dans cette province). Ces derniers sont obligatoires et financés en totalité par les cotisations salariales et patronales.

De concert avec les prestations des régimes d'État, les employeurs peuvent offrir à leurs employés un régime de retraite privé qui leur assurera un revenu supplémentaire lorsqu'ils quitteront le marché du travail. Selon Statistique Canada, 5 431 578 travailleurs auraient adhéré en 2000 à un régime de pension agréé administré par leur employeur, soit 33,8 % de la population active et 40,6 % des travailleurs rémunérés (Statistique Canada, 2003).

Au choix de l'employeur, un régime de retraite peut être contributif et non contributif. Un régime contributif de retraite, où employeurs et employés cotisent, permet la constitution d'un fonds de retraite plus important en volume, ou la réduction du fardeau de la contribution pour l'employeur. Par ailleurs, il accroît l'intérêt et la sensibilisation des employés à l'égard des coûts du régime et les cotisations sont déductibles d'impôts. Au Canada, il existe 564 conventions collectives comprenant une clause reliée au régime de retraite contributif, soit 48,6 % des 1 161 conventions collectives courantes dénombrées par la Direction de l'information en milieux de travail.

Annexe E Régime de retraite

2. Cotisations de l'employé

Chaque participant doit cotiser au Régime un montant égal à 3,5 % de la portion de ses gains jusqu'au maximum des gains admissibles (MGA), plus 5,0 % de la portion de ses gains en excédent du MGA.

À compter du 1er juillet 2001, la cotisation du participant au Régime est égale à 4,5 % de la portion de ses gains jusqu'au MGA plus 6,0 % de la portion de ses gains en excédent du MGA.

Aux fins de cet alinéa, le terme « gains » désigne le salaire de base, à l'exclusion des heures supplémentaires, avantages imposables, indemnités ou paiements spéciaux et remboursements de frais. Les gains incluent le travail du dimanche qui n'est pas du surtemps.

Si l'employeur décide d'opter pour un régime non contributif de retraite où il prend en charge la totalité des cotisations, sa décision impliquera des coûts de rémunération et de comptabilité moindres, une plus grande loyauté des employés face à la compagnie, et une diminution d'exigences de leur part en termes de salaires et d'avantages sociaux. De même, l'employeur jouira d'une plus grande autonomie dans la conception du régime et dans la gestion des investissements (Dolan et al. 2002). Sur les 1 161 conventions collectives courantes, 201 conventions (17,3 %) détiennent une disposition relative au régime de retraite non contributif.

Annexe B – Régime de retraite

Contributions

Le régime est sans retenues, le coût total étant assumé par l'employeur.

Les régimes de retraite privés, qu'ils soient contributifs ou non, peuvent prendre trois formes : les régimes à cotisations déterminées, les régimes à prestations déterminées et les régimes hybrides ou combinés.

Les régimes à cotisations déterminées (définies) sont ceux dans lequel l'employeur, parfois conjointement avec l'employé, verse une somme préétablie et fixe. La pension en découlant dépend du rendement atteint lorsque la somme des cotisations est investie et de toutes autres circonstances qui déterminent l'évaluation actuarielle appropriée au moment où chaque employé prendra sa retraite (Hébert 1992).

Les régimes collectifs privés « à prestations déterminées » consistent en une garantie pour l'employé de recevoir des prestations situées à un certain niveau établi. En effet, la nature des prestations est connue d'avance et les contributions peuvent varier afin d'équilibrer le régime (Hébert 1992).

Les régimes à prestations déterminées sont fondés sur quatre formules distinctes; ils peuvent être basés sur la moyenne des salaires (la rente reçue est calculée en fonction du pourcentage du salaire de chaque année de service), sur les salaires de fins de carrière (la rente est basée sur la moyenne des derniers salaires), sur les meilleurs salaires (la rente est établie selon la formule suivante : un certain pourcentage du salaire multiplié par le nombre d'années de service et par la moyenne des trois ou cinq meilleures années de salaire) ou ils peuvent accorder des prestations fixes ou forfaitaires (ces prestations sont établies en fonction du nombre de mois ou d'années auquel l'individu a participé au régime de retraite).

En ce qui a trait aux régimes dits « hybrides » ou « combinés », ils comportent certaines caractéristiques découlant des régimes à prestations déterminées et des régimes à cotisations déterminées. Prenez note que les différents régimes de retraite seront décrits de manière plus exhaustive dans un prochain numéro de la *Gazette du travail*.

Bibliographie

BARBEAU, C. 2001. *Les garderies en milieu de travail au Canada – 2001*, Développement des Ressources Humaines Canada.

DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES CANADA. 2002. Site Web à http://www.rhdcc.gc.ca et choisissez : (1) Le travail et les milieux de travail, (2) Conciliation travail-vie et nouveaux défis dans les milieux de travail, (3) Conciliation travail-vie dans les milieux de travail canadiens, et (4) Programmes politiques et pratiques.

_____. 2003. *Régime de pensions du Canada*, site Web à http://www.rhdcc.gc.ca et choisissez : (1) Prestations financières, (2) Pensions de l'État et retraite, (3) Régime de pensions du Canada (RPC).

DOLAN, S.L., S.E. JACKSON, T. SABA, R.S. SCHULER. 2002. *La gestion des ressources humaines : Tendances, enjeux et pratiques actuelles*, Éditions du Renouveau Pédagogique Inc.

GREENAN, J. 2002. *The Handbook of Canadian Pension and Benefit Plans*, CCH Canadian.

HÉBERT, G. 1992. Traité de négociation collective, Gaëtan Morin Éditeur Ltée.

MINISTÈRE DES FINANCES DU CANADA. 2003. *Participation fédérale au financement des soins de santé : les faits*.

ROCHON, C.P. 2000. *Les dispositions favorisant la conciliation travail-famille dans les conventions collectives au Canada*, Développement des Ressources Humaines Canada.

STATISTIQUE CANADA. 2003. *Pourcentage de la population active et des travailleurs rémunérés adhérant à un régime de pension agréé (RPA)*, Le Canada en statistique.

THÉRIAULT, R. et S. ST-ONGE. 2000. *Gestion de la rémunération : Théorie et pratique*, Gaëtan Morin Éditeur Ltée.

Références de conventions collectives*

(0028507) Maple Leaf Meats Inc. et Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 832, 1999-2005.

(0031307) Blue Water Seafoods inc. et Fédération du commerce inc. (CSN), 2002-2005.

(0045106) Kellogg Canada Inc. (manufacture à London) et Syndicat international des travailleurs et travailleuses de la boulangerie, confiserie, tabac et meunerie, section locale 154G, 2000-2003.

(0049905) Culinar inc. et Syndicat international des travailleurs et travailleuses de la boulangerie, confiserie, tabac et meunerie, section locale 480, 1998-2002.

(0120806) Abitibi-Consolidated Inc. (division Laurentides) et Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, 1998-2004.

(0132106) Smurfit-MBI (Saint-Laurent) et Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 291, 2000-2006.

(0150806) Aciers Inoxydables Atlas et Syndicat des employés de Aciers Atlas (CSN), 1999-2002.

(0197807) Lear Corporation et Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada), section locale 1973, 2002-2005.

---

* *Ces conventions collectives sont disponibles, en format intégral, dans* ***La Négothèque****, voir à* http://www.rhdcc.gc.ca/fr/pt/imt/info.shtml.

(0201807) Meritor Suspension Systems Company et Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada), sections locales 127 et 1067, 2001-2004.

(0247406) Domco Inc. et CSN – Syndicat des employés des Industries Domco ltée de Farnham, 1997-2002.

(0408707) Hydro-Québec et Syndicat professionnel des ingénieurs d'Hydro-Québec, 1999-2002.

(0411906) SaskPower et Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 649, 1998-2001.

(0450705) Banque Laurentienne du Canada – Trust La Laurentienne du Canada inc. et Syndicat international des employées et employés professionnels (les) et de bureau, section locale 434, 2000-2001.

(0460510) Gouvernement de l'Île-du-Prince-Édouard et Prince Edward Island Teachers' Federation, 2001-2004.

(0462005) Gouvernement du Nouveau-Brunswick et Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2745, 1997-2002.

(0534306) University of British Columbia et Syndicat canadien de la fonction publique, 1999-2002.

(0638508) Conseil national de recherches du Canada (Le) et Institut professionnel de la fonction publique du Canada, 2001-2002.

(0890204) Canada Post Corporation et Canadian Union of Postal Workers, 2000-2003.

(1074303) EMS Technologies Canada Ltée et Association des ingénieurs et des scientifiques des systèmes spatiaux, 2002-2005.

(1078702) Réno-Dépôt Inc. et Fraternité internationale des Teamsters, 2000-2005.

(1095202) Doral International Inc. et Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 173, 2000-2002.

(1107002) Groupe Hôtelier Grand Château (Sheraton Laval) et Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 9400, 2000-2005.

(1107101) Groupe Jean Coutu PJC inc. et Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, 1996-2001.

(1143002) Peterson Spring (manufacture à Kingsville) et Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada), 1999-2002.

Pratiques innovatrices en milieu de travail

Bruce Aldridge
Direction de l'information sur les milieux de travail
Programme du travail

Cet aperçu des innovations en milieu de travail se fonde sur l'examen des 69 conventions collectives négociées au cours du quatrième trimestre 2003. De ces conventions, un peu moins de la moitié (34 conventions) contenait des dispositions jugées innovatrices ou d'intérêt particulier.

Durée

Des 69 conventions examinées au cours du trimestre, environ 39 % (27 conventions collectives) avaient une durée négociée de 36 mois. Quatre avaient une durée de 12 mois, alors que 12 avaient une durée entre 22 et 29 mois, et 18 avaient une durée entre 48 et 56 mois. Huit autres conventions avaient une durée de 60 mois ou plus. Une convention de 96 mois a été négociée entre Postes Canada, à l'échelle du Canada, et le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes : une première convention visant 6 000 facteurs ruraux et de banlieue qui étaient précédemment indépendants.

Rémunération

Un **programme d'encouragement au rendement** a été introduit entre Bell Canada, à l'échelle des provinces du Québec et de l'Ontario, et le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier. Basé sur les résultats financiers et la satisfaction de la clientèle, ce programme a pour objectif d'offrir aux employés une prime de 1,5 % du salaire de base pour 2004 et 2005, et de 3,0 % pour 2006, 2007 et 2008.

La convention entre Alberta Treasury Branches, à l'échelle de la province, et Alberta Union of Provincial Employees comprend un régime de **rémunération variable** qui offre, en fonction de l'atteinte des objectifs locaux, régionaux et corporatifs, un paiement forfaitaire annuel pouvant atteindre un maximum de 150 % de 7,5 % du salaire annuel si tous les objectifs sont atteints.

En raison **d'économies réalisées,** le gouvernement de la Colombie-Britannique, à l'échelle de la province, et la British Columbia Government and Service Employees' Union reconnaissent qu'il y aura croissance des coûts et des économies après la date d'expiration de 2006 de la présente convention. Les parties ont convenu que les économies réalisées au delà des coûts seront appliquées au titre d'augmentations salariales ou d'autres avantages pendant la durée de la prochaine convention collective. La convention contient également un **compte de rajustement en fonction de l'inflation.** Ce compte sert à payer les rajustements de vie chère des retraités ainsi que les prestations entières ou partielles des régimes de soins médicaux, d'assurance-maladie et d'assurance-vie complémentaire jusqu'à l'âge de 65 ans pour les employés qui prennent une retraite anticipée. L'employeur contribue 2,5 % des salaires, et à compter du 1er avril 2005, l'employé contribue 1,5 % de son salaire, bien que cette cotisation sera prélevée des sommes générées pour le régime de participation aux gains.

Énergie atomique du Canada Limitée, Mississauga, Ontario et Montréal, Québec, et la Société des ingénieurs professionnels et associés ont négocié une disposition de **rémunération au mérite** en fonction de la distribution et des salaires des membres de l'unité de négociation. Pour 2003 et 2004, l'augmentation au mérite sera de 2,0 % des salaires, et pour 2005, elle sera de 2,5 %.

Une disposition en matière de **recrutement et de maintien en poste** a été introduite entre Greyhound Canada Transportation Corporation, dans diverses localités de l'Ontario, du Manitoba, de la Saskatchewan, de l'Alberta, de la Colombie-Britannique et du Yukon, et le Syndicat uni du transport. L'employeur se réserve le droit d'augmenter les salaires au niveau régional de manière à maintenir ses mécaniciens brevetés. Avant le début de toute étude de marché régional, l'employeur rencontrera le syndicat afin de discuter des préoccupations des employés, du processus et de l'objectif de cette analyse.

CHUM Limited et autres divisions, Toronto, Ontario, et le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier ont institué un régime de **protection des salaires.** Un employé qui est retourné à une catégorie salariale en raison d'un réaménagement des effectifs verra la grille salariale inférieure lui être appliquée comme suit : moins d'un an de service, après un mois dans le poste inférieur; d'un à trois ans de service, après 12 mois; plus de trois ans de service, après 24 mois dans le poste.

Trois conventions contiennent une forme de **prime de longs états de service.** La convention entre la Ville d'Edmonton, Alberta, et le Syndicat uni du transport contient une **prime de longs états de service** selon laquelle les employés opérationnels, des métiers et les préposés à l'entretien ont droit à un paiement forfaitaire en décembre de chaque année. Ces paiements sont calculés comme suit : de 5 à 9 ans de service, 2 ¢ par heure travaillée; de 10 à 14 ans de service, 4 ¢ par heure travaillée; de 15 à 19 ans de service, 6 ¢ par heure travaillée et 20 ans de service ou plus, 8 ¢ par heure travaillée. La Ville de Montréal, au Québec, et l'Association des pompiers de Montréal ont une **prime d'ancienneté** qui offre 2,8 % du salaire des employés comptant plus de cinq ans d'ancienneté; à compter du 1er janvier 2004, 2,7 %; du 1er janvier 2005, 2,6 %; et du 1er janvier 2006, 2,0 %. Les Caisses populaires du Saguenay-Lac-St-Jean, au Québec, et la Fédération du commerce inc. ont établi une grille pour **congés et primes pour longs états de service** comme suit :

Ancienneté	Congé additionnel	Prime
15 ans	-	250 $
20 ans	-	500 $
25 ans	1 semaine	500 $
30 ans	2 semaines	750 $
35 ans	3 semaines	1 000 $
40 ans	4 semaines	1 000 $

Conditions de travail

Le Conseil scolaire acadien provincial, à l'échelle de la province de la Nouvelle-Écosse et la Nova Scotia Teachers' Union ont introduit un **service de formation à l'extérieur des classes.** Les enseignants seront tenus, sur demande du directeur et avec préavis raisonnable, de fournir aux étudiants absents des copies des plans de leçons préparées et enseignées par l'enseignant, des sommaires de cours, des échantillons de tests et examens ainsi que tout autre matériel que l'enseignant pourrait préparer pour la classe de l'étudiant. Toutefois, les enseignants ne seront pas tenus de préparer du matériel additionnel ou de divulguer les tests et examens avant leur distribution à la classe.

La Société canadienne des postes, à l'échelle du Canada, et le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes ont une disposition concernant la **rotation des tâches.** L'employeur mettra les efforts raisonnables afin d'assurer qu'un employé affecté au codage ou au chargement ou déchargement manuel des colis d'un véhicule ne sera pas tenu d'effectuer ces tâches pour toute la durée du quart de travail.

Un nouveau **compte de gestion des dépenses-santé pour retraités** visant les employés prenant leur retraite le ou après le 1er janvier 2003 a été établi entre Hydro-Manitoba, à l'échelle de la province, et la Fraternité internationale des ouvriers en électricité. Le compte individuel sera initialement limité à 350 $ par année mais sera

indexé annuellement de 2,5 % à compter du 1er janvier 2005. D'autres améliorations aux avantages, évaluées à 0,25 % du salaire annuel de base, seront ajoutées au compte en 2005 à moins que la coalition des syndicats n'avise l'employeur d'ici le 1er décembre 2004, qu'elle désire affecter ces fonds à l'amélioration du régime de pension complémentaire d'Hydro-Manitoba. La coalition accordera à l'employeur l'occasion de discuter des deux options avant de prendre une décision finale.

First Air, à l'échelle du Canada, et les Travailleurs canadiens de l'automobile ont introduit une disposition de **prime de congé pour assiduité.** Un employé aura droit à deux jours additionnels de congé annuel payé pour une assiduité parfaite, et un jour s'il n'a été malade qu'une seule journée pendant l'année.

Une disposition pour **déplacements fréquents** a été instituée entre le Bureau du surintendant des institutions financières à Ottawa, en Ontario, et l'Institut professionnel de la fonction publique du Canada. Les employés tenus de voyager et d'être ailleurs qu'à leur résidence pour 40 nuits pendant un exercice financier auront droit à un jour payé et un jour additionnel pour chaque période additionnelle de 20 nuits, jusqu'à concurrence de cinq jours payés par année.

La Corporation de la municipalité d'Iqaluit, au Nunavut, et l'Alliance de la Fonction publique du Canada se sont dotés d'une disposition pour **dépenses pour garde d'enfants.** Un employé qui doit voyager au nom de l'employeur peut se voir rembourser un maximum de 35 $ par jour par enfant sur présentation d'un reçu.

Sécurité d'emploi

Une clause de **fermeture d'usine** apparaît dans deux conventions. Weyerhaeuser Canada, de Kamloops, en Colombie-Britannique, et le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier offrent une **indemnité de départ** sous forme de paiement forfaitaire égal au salaire de deux semaines de travail par année de service jusqu'à concurrence de 52 semaines de salaire. ThyssenKrupp Fabco, de Windsor, en Ontario, et les Travailleurs canadiens de l'automobile ont une disposition prévoyant un **avis de 20 semaines ou une rémunération tenant lieu** en cas de fermeture d'usine.

MTD Products Limited, de Kitchener, en Ontario, et les Travailleurs canadiens de l'automobile ont une clause sur les **accidents de travail.** Un employé qui a été blessé en milieu de travail et qui doit se rendre à des rendez-vous de suivi chez un médecin sera rémunéré pour un maximum de 10 consultations.

Mayne Logistics Loomis, à l'échelle de la province de l'Ontario et les Travailleurs canadiens de l'automobile ont aussi négocié une disposition traitant de blessures subies en milieu de travail. Un employé frappé **d'incapacité** suite à une blessure subie en milieu de travail **ne sera pas congédié** tant qu'il y aura du travail que les restrictions médicales en place lui permettront d'effectuer et l'employeur fournira à un tel employé 10 jours de formation. De plus, une disposition sur la **toxicomanie** a été négociée entre les parties. L'employeur assurera la continuité de toutes les assurances collectives normales lorsqu'un employé suit un traitement par ordonnance et couvrira les coûts du traitement si l'institution choisie n'est pas admissible en vertu du Régime d'assurance-maladie de l'Ontario.

Le gouvernement du Manitoba, à l'échelle de la province, et le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier ont modifié leur politique en matière de **congé pour service militaire** afin de permettre des absences jusqu'à concurrence de trois années pour fins de service militaire dans les Forces canadiennes.

Fonds

Un fonds **d'aide aux employés** a été établi par la Ville de Montréal, au Québec, et le Syndicat de la fonction publique du Canada. L'employeur contribue

2,3 % de la masse salariale au fonds afin d'offrir de l'aide d'urgence aux employés qui tombent malades ou subissent un accident.

Sun-Rype Products Ltd., de Kelowna, en Colombie-Britannique et la Fraternité internationale des Teamsters se sont dotés d'un fonds **d'éducation** pour lequel l'employeur contribue 2 ¢ par heure travaillée au fonds du délégué syndical; à compter du 1er septembre 2004, 3 ¢ par heure travaillée.

La convention entre la Société canadienne des postes, à l'échelle du Canada, et le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes contient un fonds de **garde d'enfants.** L'employeur contribuera 300 000 $ au fonds à chaque trimestre ainsi que ½ de 1,0 % de ses gains nets annuels. Les enfants, petits-enfants et enfants adultes à charge avec besoins spéciaux peuvent être admis à une institution et être admissibles à une subvention.

Formation

La Ville de Montréal, au Québec, et l'Association des pompiers de Montréal ont introduit des **modifications aux horaires individuels de travail** de façon à faciliter les programmes de formation et de perfectionnement. Les frais de scolarité seront remboursés aux employés qui suivent un cours pertinent approuvé en matière de planification de carrière.

Weyerhaeuser Canada, de Kamloops, en Colombie-Britannique, et le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier ont une disposition couvrant les **frais de formation à l'extérieur de la ville** pour les apprentis. Dès que la période de formation professionnelle aura été complétée avec succès, l'employeur remboursera à l'apprenti tous les frais jusqu'à concurrence de deux heures rémunérées par jour, en fonction de sept jours par semaine, au taux d'apprenti de première année.

Comités syndicaux-patronaux

Lors du quatrième trimestre de 2003, 12 des 34 conventions contenant des pratiques innovatrices comprenaient des dispositions établissant des comités traitant d'un large éventail de questions.

Énergie atomique du Canada Limitée, de Mississauga, en Ontario et Montréal, au Québec, et la Société des ingénieurs professionnels et associés ont introduit un comité de **résolution des questions non monétaires.** Ce comité a été établi afin de régler ou de retenir les services d'un médiateur pour aider à résoudre les questions en litige : sous-traitance; concours à l'intérieur de l'unité de négociation, y compris le travail à l'extérieur du Canada; postes de mise à pied et définition d'un programme de financement pour perfectionnement et formation jusqu'à concurrence de 3,0 % de la masse salariale.

Un Comité de **relations de travail** a été créé entre la Ville de Montréal, au Québec, et l'Association des pompiers de Montréal. Les employés seront impliqués au processus de réorganisation du travail, à l'amélioration du climat de travail, ainsi qu'à d'autres aspects des relations de travail.

Bell Canada, à l'échelle des provinces du Québec et de l'Ontario et le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier ont introduit un comité de **mobilité accrue** qui recommandera des mesures visant à faciliter la mobilité des employés au sein de la compagnie et à améliorer leur accès aux renseignements concernant les possibilités d'avancement qui leurs sont ouvertes.

D'autres comités décrits dans les conventions collectives traitent de sujets tels la formation, les recommandations au niveau des régimes de pension, la réorganisation du travail et les programmes d'aide aux employés.

Programme de partenariat syndical-patronal

Projets

Service fédéral de médiation et de conciliation, Programme du travail

Le Programme de partenariat syndical-patronal est un programme centralisé auquel contribue le gouvernement fédéral. À ce titre, il relève du Service fédéral de médiation et de conciliation. Ce programme a été conçu pour favoriser des relations syndicales-patronales positives dans le milieu de travail ou au niveau sectoriel, et ce par le biais d'une aide financière pour soutenir les efforts des syndicats et des employeurs visant à étudier conjointement de nouvelles méthodes de travail et de collaboration. Les participants (le syndicat et l'employeur ou une association représentant les deux parties) sont tenus de contribuer à au moins 50 % du coût total du projet, le paiement pouvant être effectué en espèces ou en nature. Dans la plupart des projets cependant, les participants assument beaucoup plus que la moitié du coût total.

Le Programme soutient les initiatives qui visent à promouvoir un milieu de travail productif, innovateur, équitable et plus accessible ainsi que de meilleures relations syndicales-patronales. Seuls les projets-pilote ou de démonstration peuvent être financés; les fonds n'étant pas disponibles pour financer les activités courantes ou le plan d'affaires d'une organisation, la formation professionnelle, le démarrage d'entreprises ou l'introduction de nouvelles technologies. Les fonds sont attribués par voie de concours et la priorité est accordée aux projets soumis par des entreprises et des syndicats qui relèvent de la compétence fédérale.

Depuis son lancement en décembre 1991, le Programme de partenariat syndical-patronal continue de financer des projets. Le budget 2002-2003 du Programme s'élèvait à 1,6 million de dollars. Les projets peuvent s'étendre sur deux années et être financés à hauteur de 100 000 $.

Des exemplaires du rapport final des projets sont fournis par les parties et sont disponibles à la bibliothèque ministérielle.

Projets en cours

Les projets, décrits aux pages suivantes, sont actuellement financés par le Programme de partenariat syndical-patronal. Les descriptions de certains projets seront publiées dans les prochains numéros de la *Gazette du travail*.

Association canadienne de normalisation

En collaboration avec un comité directeur composé de représentants syndicaux, patronaux et gouvernementaux, l'Association canadienne de normalisation supervisera l'élaboration de normes nationales canadiennes des systèmes de gestion de la santé et de la sécurité au travail. Afin d'assurer la représentativité globale de secteurs industriels spécifiques, on

procédera à une consultation informelle, non votante pour les autres secteurs d'activité. L'Association canadienne de normalisation est reconnue comme un organisme rédacteur de normes au Canada.

Femmes regroupées en options non-traditionnelles *et* **Société de transport de Montréal** *et* **Syndicat du transport et des employés des services d'entretien**

L'objectif de ce projet est de produire une vidéo de 25 minutes faisant ressortir les mythes et les réalités des femmes travaillant dans un milieu à majorité masculine. Du matériel de soutien ainsi que des techniques de formation sont en phase d'élaboration et permettront aux gestionnaires et aux délégués syndicaux d'être pleinement conscients de leurs responsabilités à l'égard des femmes qui exercent des métiers non traditionnels.

Visitez Femmes regroupées en options non-traditionnelles à http://www.front.qc.ca .

Ford du Canada limitée *et* **Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA CANADA)**

Le syndicat et l'entreprise ont reçu des fonds pour produire un film portant sur trois types de harcèlement : sexiste, racial et fondé sur l'orientation sexuelle. Des acteurs reproduiront des situations de harcèlement et présenteront aux victimes de harcèlement et à leurs représentants syndicaux et collègues de travail des directives pour faire face à ces situations en vue d'éliminer le harcèlement en milieu de travail. Un comité directeur conjoint gère le concept, le traitement, la planification, la révision et l'expérimentation du projet. Le film servira d'outil de formation sur les lieux de travail représentés par TCA-Canada et dans d'autres emplacements syndiqués ou non.

John Forsyth Shirt Company and Ike Behar Inc. *et* **Syndicat du vêtement, textile et autres industries**

Le projet consiste à prévoir et à réduire les troubles musculosquelettiques reliés au travail dans l'industrie de l'habillement en élaborant et en appliquant un programme d'ergonomie. Ce programme visera toutes les parties intéressées – gestionnaires, employés, représentants syndicaux et chercheurs – qui travaillent ensemble au sein d'une Équipe d'adaptation en ergonomie. Le rôle de cette équipe sera d'évaluer et de classer par ordre de priorité les emplois à risques au sein de l'usine et de colliger des idées pour apporter des solutions et les mettre en œuvre. Il s'agit de la phase finale d'un projet qui a débuté en 2001. Les résultats du projet seront publiés et diffusés à grande échelle dans le bulletin d'information du syndicat, sous forme de guide autodidactique facile à lire, destiné aux employeurs, aux représentants en matière de santé et de sécurité et aux employés.

Visitez le site internet du Syndicat du vêtement, textile et autres industries à http://www.unite-svti.org .

Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés du Québec

Le but de ce projet est de créer un portail réservé aux partenariats syndicaux-patronaux sur le site Web du RHRI. Il comportera des exemples des meilleures pratiques en matière de relations de travail, des articles, des rapports de recherche, des guides, des manuels, etc., ainsi que des outils pratiques pour aider les entreprises, les syndicats et les professionnels des relations industrielles à établir des relations syndicales-patronales fructueuses.

Visitez le site internet de l'Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés du Québec à http://www.rhri.org .

Queen's University

L'Université va procéder à une évaluation des conclusions de la révision législative de 1998 concernant le *Code canadien du travail*, Partie I, et des amendements ultérieurs. Des représentants du Congrès du travail du Canada et des Employeurs des transports et communications de régie fédérale font partie du comité directeur du projet. Ce projet, qui fera l'objet d'une présentation et d'un rapport imprimé, comprend un sondage mené auprès des principaux clients de la Partie I ainsi que des entrevues et/ou des discussions de petits groupes de représentants syndicaux-patronaux sélectionnés.

Visitez le site internet de l'Université (anglais seulement) à http://www.queensu.ca .

Société Radio-Canada *et* La Guilde canadienne des médias, unités I et III *et le* Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier

Ce projet évaluera le processus de gestion de la performance et du perfectionnement du personnel qui met l'accent sur une rétroaction et un encadrement réguliers des employés. Des membres du Comité national et plus de 60 comités mixtes locaux – formés de représentants des deux parties – participeront à cette évaluation. Les résultats seront accessibles au public.

Visitez le site internet de la Société Radio-Canada à http://www.radio-canada.ca .

Threads of Life

Cet organisme représente des familles qui ont connu un décès, un accident ou une maladie reliés au travail. Regroupant la Fédération du travail de l'Ontario, l'Association pour la prévention des accidents industriels de l'Ontario et les familles, ce projet de deux ans permettra de réaliser un programme pilote appuyé par les pairs, un guide d'animateur et un programme de formation. Le projet s'adresse aux familles qui ont perdu un des leurs dans un accident de travail ou dont l'un des membres a subi une blessure grave ou contracté une maladie au travail. Dans le cadre de ses activités, le groupe tiendra un colloque pour les familles et développera un réseau d'entraide canadien.

University of Calgary	En liaison avec un comité directeur syndical-patronal, le demandeur fournira une vidéo de 30 minutes présentant les meilleures pratiques concernant les relations syndicales-patronales au Canada. Cette vidéo sera profitable aux employeurs et aux syndicats dans la mesure où elle met en évidence les politiques pratiques qui ont réussi dans les autres entreprises, syndicats et industries. Les pratiques qui contribuent aux initiatives durables seront mises en relief. Visitez le site internet de l'Université (anglais seulement) à http://www.ucalgary.ca .
Ville de Toronto *et* **Toronto Professional Fire Fighters Association, section locale 3888**	Ce projet pilote est mis en œuvre par la division du service des incendies de la ville de Toronto, et la section locale 3888 de Toronto Professional Fire Fighters Association. Il vise à établir et à maintenir une collaboration à la satisfaction des parties sur tout ce qui concerne les relations de travail, y compris la négociation. Cette démarche sera présentée aux cadres intermédiaires et aux représentants syndicaux par le biais d'ateliers, de séances de formation et par l'élaboration de pratiques exemplaires au niveau des relations patronales-syndicales de collaboration.
Westfair Foods Limited *et* **Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 247**	Le projet a pour objectif d'élaborer un système de coopération patronale-syndicale et d'appuyer des solutions innovatrices proposées par les deux parties. Ce projet porte sur la sécurité en milieu de travail et consiste à attirer et conserver la main-d'œuvre et créer un environnement plus cohésif doté de meilleurs moyens de communication. La coopération entre les parties sera illustrée sous forme de vidéos, de manuels de formation et de procédures normalisées d'exploitation.

Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec le Programme de partenariat syndical-patronal, Service fédéral de médiation et de conciliation au (819) 994-5470 ou 1-800-563-5677 ou veuillez visiter leur site Web à

http://www.rhdcc.gc.ca, *cliquer sur :*
(1) Partenariat et programmes de financement.
(2) Partenariats du travail.

Programme de partenariat syndical-patronal

Service fédéral de médiation et de conciliation, Programme du travail

Un milieu de travail respectueux— Une approche réussie à Saskatoon, en Saskatchewan

Ce projet, réalisé en Saskatchewan, est subventionné en partie par le Programme de partenariat syndical-patronal et commandité conjointement par la ville de Saskatoon et le Syndicat uni du transport, le Syndicat canadien de la fonction publique, International Fire Fighters Association, l'Alliance de la Fonction publique du Canada, Saskatoon Civic Middle Management Association et Exempt Staff Association.

Le harcèlement personnel en milieu de travail peut être aussi éprouvant pour ceux qui le subissent que pour ceux qu'il affecte indirectement. C'est la situation qui prévalait à la ville de Saskatoon.

Historique

Avant la mise en place d'une politique de harcèlement en milieu de travail par la ville en 1995, il n'y avait pas de modalités officielles de traitement des questions de harcèlement. Une fois cette politique mise en vigueur, les Ressources humaines de la ville de Saskatoon ont entrepris de documenter les cas pour constater, au fil des ans, que le harcèlement personnel était devenu un phénomène important. De plus, on craignait que les problèmes ne soient pas gérés efficacement. Les plaintes atteignaient un niveau critique avant qu'une enquête sérieuse ne soit menée et que des tentatives de résolution du problème soient entreprises.

Des échanges officieux entre l'employeur et les représentants syndicaux ont révélé un malaise généralisé concernant l'efficacité de la politique et ont entraîné, en septembre 2002, la tenue d'une réunion regroupant les Ressources humaines ainsi que les syndicats et les associations de la ville. Suite à cette réunion, il a été constaté que la résolution des plaintes à un haut niveau créait un climat de ressentiment permanent. Par exemple, les témoins étaient placés en position difficile pendant et après le traitement du problème. On avait de plus en plus souvent recours au congé de maladie et à la mutation. Parfois, les syndicats se trouvaient dans la position délicate d'avoir à défendre des membres des deux côtés de la plainte.

Après avoir consulté leurs membres, les syndicats se sont de nouveau réunis avec la ville en octobre 2002, pour déterminer les façons d'améliorer le processus. La question du harcèlement au sein de la ville de Saskatoon se devait d'être résolue directement dans le milieu de travail. Par

conséquent, un sous-comité constitué de représentants de trois des neuf syndicats/associations et de deux représentants des Ressources humaines a été créé. Le mandat du sous-comité incluait l'élaboration d'une nouvelle politique. De plus, il a été décidé que les gestionnaires, les superviseurs et les dirigeants syndicaux recevraient une formation sur la résolution des conflits afin de leur fournir les outils appropriés pour appliquer la nouvelle politique. La dernière partie du projet consistait à concevoir un plan de communication efficace pour transmettre le message à tous les employés.

Ainsi, une nouvelle « politique du respect en milieu de travail » voyait le jour et remplaçait la partie concernant le harcèlement personnel. En février 2003, la ville a lancé la nouvelle politique et au cours des deux mois qui ont suivi, des réunions ont été tenues auprès de 250 gestionnaires, superviseurs et dirigeants syndicaux qui ont obtenu de l'information sur la nouvelle politique et reçu une formation appropriée.

La nouvelle politique permet de résoudre les conflits au stade initial en deux étapes officieuses, suivies au besoin, de deux autres étapes officielles. La formation en résolution de conflit s'adresse à tous ceux qui pourraient en avoir besoin dans le cadre de leurs fonctions, surtout en phase initiale de la formulation d'une plainte.

Le projet

À ce stade du projet, la ville et les syndicats ont adressé une demande de fonds au Programme du travail de Développement des ressources humaines Canada dans le cadre du Programme de partenariat syndical-patronal. Ils ont sollicité une aide financière pour la formation et les communications reliées au projet. Avec l'aide d'un agent du Programme de travail, la demande a été formulée et une contribution de 26 100 $ a été approuvée.

Un consultant a été chargé de dispenser un cours de deux jours sur la résolution des conflits. Le cours était suivi par groupes de 20 personnes et, à la fin du projet, en décembre 2003, plus de 300 employés avaient reçu la formation.

Les objectifs du cours portaient notamment sur : la gestion constructive des conflits pour créer un milieu de travail respectueux; le développement des compétences essentielles à la gestion constructive des conflits; la dynamique des situations conflictuelles. De plus, un outil d'auto-évaluation a été utilisé pour déterminer les modes personnels de gestion des conflits. Un participant particulièrement satisfait de cet aspect de la formation a déclaré : « L'auto-évaluation était très utile, une bonne façon de mieux se connaître ».

Le cours a été très bien accueilli. Voici quelques extraits de réponses à la question sur l'évaluation du cours : « Comment pouvez-vous appliquer ce que vous avez appris ? ».

- « Nouvelle perspective. Rechercher les intérêts avant de se hâter à trouver une solution ».
- « Je crois que ces compétences peuvent servir autant dans des situations conflictuelles professionnelles que personnelles ».
- « J'aurais voulu acquérir cette connaissance à l'école …comment se comporter avec des gens en colère ».
- « En réglant les petits conflits quotidiens qui surgissent au sein du personnel ».
- « Apprendre à trouver le courage d'affronter les situations plutôt que de les éviter ».

Voici quelques réponses à une autre question : « Quelle partie de la séance d'aujourd'hui avez-vous le plus appréciée ? » :

- « Je ne suivrai peut-être pas le modèle à la lettre; mais je crois sincèrement que je serai plus conscient de la façon de composer avec les gens, de ce qui se passe et de la façon dont mes paroles influent sur les autres ».

- « Apprendre à ne pas être en mode défensif et essayer d'apprendre comment vraiment comprendre les messages que les autres m'envoient ».

- « Comment cerner les problèmes, percevoir les signaux et arriver à une conclusion acceptable ».

Que s'est-il produit depuis la fin du projet ?

Deux autres séances de résolution de conflit auront lieu en 2004 à l'intention des 40 personnes qui n'ont pas encore reçu la formation. Pour répondre aux besoins futurs, la ville offrira le cours chaque année pour former de nouveaux employés. De plus, la ville a mis sur pied une formation d'une journée sur la gestion de la colère pour le personnel de première ligne.

Un mot sur la communication et le marketing

Dès le départ, il semblait évident que la communication et le marketing allaient constituer une partie intégrante de la mise en oeuvre et du succès du projet. La priorité était accordée à la communication avec les employés et la ville comme les syndicats ont participé activement à la diffusion du message. La Direction des communications de la ville a établi un plan de communications et a embauché une société de marketing chargée de valoriser son « image » dans le cadre de la campagne.

À l'aide d'un budget de moins de 5000 $ et devant représenter un grand nombre d'employés travaillant dans différents secteurs (transport, administration, pompiers, assainissement, parcs, etc.), la société de marketing a créé un logo efficace pour la campagne : une simple tasse à café blanche illustrant différentes expressions. La campagne a remporté un tel succès que l'agence a l'intention de proposer le produit à un concours de communications.

Commentaire final

Le projet a remporté un immense succès qui produira des retombées à long terme. Un participant résume bien la situation : « Au départ, c'était un projet conjoint et nous partagions tous les mêmes préoccupations. Solliciter la participation exige beaucoup de temps mais le résultat est beaucoup plus concluant ».

Saskatoon Shines!

Les opinions exprimées dans le présent document ne reflètent pas nécessairement la position du Programme de travail.

Ce projet a été réalisé grâce au soutien financier du Programme de partenariat syndical-patronal, Service fédéral de médiation et de conciliation, Programme du travail.

Téléphone : (819) 994-5470 ou 1-800-563-5677
site Web : **http://www.rhdcc.gc.ca,** *cliquer sur :*
(1) Partenariat et programmes de financement,
(2) Partenariats du travail.

Compétitivité et négociation collective au Canada

Joseph B. Rose
Degroote School of Business
McMaster University

Introduction

Le présent document pose la question de savoir si la négociation collective évolue en fonction de la mondialisation et de la libéralisation du commerce. L'étude d'indicateurs sélectionnés de l'évolution de la négociation collective permet d'évaluer, de façon générale, l'impact de la compétitivité sur les relations syndicales-patronales et d'identifier, à cet effet, les différences entre les secteurs public et privé. Les indicateurs retenus pour étude comprennent : (1) le taux de syndicalisation, (2) la structure de négociation, (3) la durée des négociations et des conventions collectives, (4) les règlements salariaux et les avantages salariaux des syndiqués et (5) les activités de grève.

L'objectif premier de cette étude est d'établir l'impact précis de la compétitivité sur les indicateurs susmentionnés. Ce faisant, il est important de noter que la disponibilité des données varie selon l'indicateur observé. Par conséquent, des statistiques issues de multiples sources et couvrant différentes périodes ont été compilées. Cependant, aucun effort systématique n'a été entrepris afin d'étudier la relation entre la mondialisation et la libéralisation du commerce d'une part, et les changements observés au niveau de la négociation collective d'autre part. Nos objectifs sont quelque peu plus modestes et impressionistes. Il s'agit de tirer des conclusions par rapport aux influences possibles de ces forces compétitives sur la négociation collective. Il est reconnu que les changements observés pourraient découler de divers facteurs économiques et politiques, par exemple, la compétition internationale, les changements en matière de compétition intérieure et au niveau des divers secteurs industriels, la déréglementation, les influences macroéconomiques telles les récessions, ainsi que les modifications apportées à la législation du travail (Voos 1994).

Compétitivité accrue

La compétitivité s'est avérée un facteur important de l'environnement des négociations collectives au cours des 20 ou 25 dernières années. Dans le secteur privé, la mondialisation, la libéralisation du commerce, la déréglementation, la mobilité accrue des capitaux et les nouvelles technologies et méthodes de production ont augmenté le pouvoir de négociation relatif des employeurs; influant de surcroît sur la capacité des syndicats à retirer les salaires des facteurs de compétitivité des entreprises et sur le militantisme des travailleurs (Chaykowski et Gunderson 2001; Gunderson, Hyatt et Ponak 2001).

Dans le secteur public, plusieurs de ces éléments ont marqué les relations de travail. L'acceptation, en tout ou en partie, de la notion de « réinventer le gouvernement » a mené à l'adoption de « pratiques exemplaires » tirées du secteur privé, à la modification de la taille, de la portée

et du rôle du gouvernement ainsi qu'à l'introduction d'approches plus efficaces pour la prestation des services publics. Au début des années 90, l'augmentation des déficits budgétaires et de la dette publique a accéléré l'adoption de mesures de réduction des coûts. Celles-ci comprenaient des réductions des dépenses publiques et de la fonction publique, la restructuration du secteur public et l'introduction de diverses lois en matière de restrictions salariales (Belman, Gunderson et Hyatt 1996; Swimmer 2001). Selon Gunderson et Hyatt (1996 : 245), la compétitivité est devenue un facteur déterminant des politiques et pratiques gouvernementales.

> La concurrence mondiale et la mobilité des capitaux ont augmenté le pouvoir de restriction des forces du marché sur la prise de décisions politiques concernant les mesures législatives et sociales. À présent, les diverses compétences politiques doivent tenir compte des répercussions de ces politiques sur les coûts et la compétitivité. Essentiellement, les différentes compétences se font de plus en plus concurrence pour les investissements commerciaux et les emplois connexes. Une telle compétition peut se fonder sur une réduction des dépenses publiques et de la réglementation de même que sur une mise en valeur des infrastructures et programmes gouvernementaux aptes à augmenter la compétitivité; mesures qui pourraient avoir d'importantes répercussions sur la taille et la fonction du secteur public. [*Traduction*]

Nul n'est sûr de l'impact réel d'une croissance de la compétitivité sur les relations syndicales-patronales. Aussi, le pessimiste prévoit une augmentation de conflits, tandis que l'optimiste y voit une collaboration syndicale-patronale accrue (Verma et Chaykowski 1999 : 344).

> Selon certains, des pressions concurrentielles grandissantes dans l'environnement soumettraient les relations de travail à de grandes tensions, entraînant ainsi une détérioration des relations syndicales-patronales. Un tel scénario augmenterait les indicateurs de contestation tels les grèves, les griefs et les arbitrages. D'autres pensent que cela rapprocherait les parties pour affronter une menace externe commune. Selon ce point de vue, la négociation collective constitue un processus suffisamment flexible et pratique pour permettre aux parties d'ajuster (avec succès) leurs attentes, tactiques et stratégies afin de satisfaire les besoins de l'environnement. [*Traduction*]

Il est notoire qu'un certain nombre de facteurs a exercé des pressions sur le système des relations de travail et sur la négociation collective en particulier. Par exemple, les changements technologiques ont augmenté les pressions concurrentielles, modifié les processus de production et encouragé le changement organisationnel. Les réformes législatives en faveur de la déréglementation ont encouragé la compétitivité et une délibéralisation de la législation du travail a diminué la capacité des syndicats à recruter de nouveaux membres et restreint la pratique de la négociation collective. L'étude des indicateurs de l'évolution de la négociation collective au sein des secteurs public et privé devrait mettre en lumière l'impact de la compétitivité sur les relations syndicales-patronales.

Tendances en matière de négociation collective

Taux de syndicalisation

Entre 1980 et 1995, le taux de syndicalisation au Canada s'est maintenu à environ 35 % en moyenne pour ensuite baisser à 31,9 % en 2002. Le suivi des tendances en matière de taux de syndicalisation par secteur était fondé sur des estimations, à défaut de données chronologiques fiables et de distinctions claires entre les emplois des secteurs privé et public.

À compter de 1997, l'*Enquête sur la population active* constitue une source fort utile pour établir les taux de syndicalisation dans les deux secteurs. Les estimations précédentes et les données chronologiques de cette enquête ont permis de discerner d'importantes différences par rapport au niveau et à la direction du taux de syndicalisation des secteurs publicet privé. Le taux du secteur privé est passé, de 21 % au milieu des années 80, à 19 % en 1997 et à 18 % en 2002 (Godard 2003). Le taux du secteur public, quant à lui, est demeuré stable pendant plusieurs années et se situait à 72,5 % en 2002, soit quatre fois plus élevé que dans le secteur privé (Akyeampong 2001; Direction de l'information sur les milieux de travail 2002).

La diminution du taux de syndicalisation du secteur privé est attribuable, jusqu'à un certain point, à la compétitivité qui était « très vive dans les secteurs manufacturier et des ressources naturelles, plus susceptibles aux pressions croissantes des marchés et à la fuite des capitaux depuis l'assouplissement des obstacles au commerce au début des années 80 » (Godard 2003 : 470). Cependant, deux autres facteurs ont assumé le rôle principal. Premièrement, des conditions économiques sévères ont contribué au piètre rendement économique du Canada au milieu des années 80, jusqu'à la fin des années 90. Deuxièmement, les facteurs politiques ont également rendu difficile la tâche des syndicats du secteur privé pour recruter de nouveaux membres et redresser ainsi la tendance à la baisse du taux de syndicalisation. En effet, certaines forces politiques ont peut-être plus contribué au déclin des syndicats que les forces du marché (Godard 2003). Alors que les politiques canadiennes du travail ont facilité l'expansion du syndicalisme pendant 50 ans, les gouvernements néo-conservateurs de plusieurs compétences canadiennes ont rendu la syndicalisation plus difficile (fondant l'accréditation syndicale sur un scrutin secret obligatoire plutôt que sur des cartes de membre signées). En outre, de tels changements n'ont pas miné le droit fondamental d'adhérer à un syndicat et de négocier de façon collective. De façon plus générale, la déréglementation de la législation du travail et les attaques contre les relations de travail (Burkett 1998) n'ont pas entraîné un changement de paradigme ou une convergence des lois canadiennes et américaines en matière de négociation collective. Il convient de noter que les efforts visant à adopter une loi sur le droit au travail en Alberta n'ont pas porté fruit (Ponak, Reshef et Taras 2003).

Dans le secteur public, la syndicalisation approchait du point de saturation vers la fin des années 70 et le taux s'est constamment maintenu entre 70 et 75 %. Le secteur public a subi, au cours de la dernière décennie, d'importantes initiatives gouvernementales en matière de restructuration et de réduction d'effectifs. Par exemple, entre 1991 et 1996, les cadres supérieurs du gouvernement ont réagi aux importants déficits budgétaires par des diminutions d'effectifs de l'ordre de 15 à 22 % (Swimmer 2001). Bien que l'affiliation syndicale ait été affectée par ces mesures d'austérité, le taux de syndicalisation du secteur public est demeuré stable. À ce titre, les réactions gouvernementales face à un environnement de plus en plus global et compétitif n'ont pas eu d'effet manifeste sur le taux de syndicalisation.

Structure de négociation

Bien que des données à jour ne soient pas disponibles, les structures de négociation au Canada ont traditionnellement été très décentralisées. Plus de 80 % des unités de négociation représentant 500 employés ou plus visent des unités à employeur unique (Craig et Solomon 1993). Conformément aux tendances internationales (Katz 1993), le secteur privé canadien a connu une décentralisation croissante de la structure de négociation et un bouleversement des négociations coordonnées depuis 1980. L'intensification de la compétition internationale

a donné aux employeurs un plus grand poids pour négocier des conventions collectives adaptées à des entreprises individuelles, et a limité la capacité des syndicats à rendre les salaires hors compétition. Les changements aux structures de négociation visant à modifier à long terme l'équilibre des pouvoirs entre les parties ont souvent été associés à d'importants conflits de travail (Kochan 1980).

Certains changements de la structure de négociation reflètent des modifications au niveau de la compétition intérieure. À ce titre, l'exemple le plus remarquable est la fin de 40 ans de négociations coordonnées au niveau national dans l'industrie de la viande. Ce changement a été initié par les employeurs suite à une baisse de la demande du produit, une augmentation des faibles salaires, de la compétition non syndicale ainsi qu'une surproductivité (Forrest 1989). La mondialisation a également contribué à la modification structurelle, notamment, en faisant passer la négociation au niveau de l'entreprise à la négociation locale au niveau de l'usine chez Stelco, le plus grand producteur canadien d'acier (Frost et Verma 1999), la fragmentation de la structure de négociation dans l'industrie forestière et des pâtes et papiers en Colombie-Britannique (Kennedy 2000; Williamson 1994) et la disparition de la négociation coordonnée dans l'industrie du raffinage pétrolier (Bourette 1996).

Il faut souligner que la décentralisation n'a pas toujours été posée en réponse à la mondialisation. En dépit de l'internationalisation de la production automobile, la négociation coordonnée et les conventions de trois ans demeurent intactes dans l'industrie automobile canadienne (Kumar 1999).

À l'inverse, la compétitivité a contribué à la centralisation des structures de négociation dans le secteur public. En effet, la restructuration et la rationalisation ont mené au regroupement de municipalités, de conseils scolaires et d'établissements de santé dans le secteur public élargi. Ces changements découlent des efforts visant à réduire les coûts administratifs et à exercer un plus haut niveau de contrôle sur les dépenses budgétaires. En Colombie-Britannique, on préconise la négociation centralisée à l'extérieur de la fonction publique (qui est déjà centralisée) et le Conseil des employeurs du secteur public a été mis sur pied « afin de coordonner les négociations pour la plupart des composantes du secteur public de la province, attribuant ainsi pour la première fois, un rôle explicite au gouvernement provincial dans les négociations collectives, la rémunération et la gestion des ressources humaines » (Thompson 2000 : 168).

Durée des négociations et des conventions collectives

La mondialisation et la libéralisation du commerce vont probablement intensifier et exercer de plus fortes pressions sur le processus de négociation collective. Le tableau 1 présente les données sur la durée des négociations pour l'Ontario et le pays tout entier. De 1987 à 1991, la durée moyenne des négociations en Ontario était normalement de moins de six mois. En revanche, au cours des années suivantes, la durée moyenne des négociations était généralement de plus de six mois. Cette tendance reflète en grande partie les changements opérés dans le secteur public. Dans le secteur privé, alors que la durée des négociations était relativement stable (la moyenne annuelle allant de 3,2 à 4,4 mois) la durée des négociations dans le secteur public a augmenté à partir de 1992 (la moyenne annuelle se situait entre 7 et 13,7 mois). Entre 1991 et 1999, il a fallu plus de six mois pour conclure plus de 50 % des conventions du secteur public, et plus de 12 mois pour ratifier 25 % des ententes. La prolongation des négociations du secteur public est largement due à la restructuration de ce secteur. Bien que les données nationales ne

Tableau 1

Durée moyenne des négociations en mois

	Ontario			
Année	Secteur public	Secteur privé	Total	National
1987	6.9	3.7	5.3	10.5
1988	6.8	4.4	5.6	9.2
1989	9.4	3.7	7.2	10.9
1990	7.0	3.6	5.3	10.2
1991	5.6	4.2	5.1	4.4
1992	8.2	4.1	6.3	7.9
1993	7.3	3.2	5.8	6.9
1994	7.6	4.4	6.5	7.5
1995	9.4	4.4	6.9	8.3
1996	10.4	3.6	7.9	11.2
1997	9.6	3.2	7.4	12.3
1998	12.9	3.8	8.8	11.8
1999	13.7	4.3	10.3	13.0
2000	7.0	3.6	5.8	11.9

Sources : Bureau d'information sur les conventions collectives, (diverses années). *Rapport sur les négociations collectives de l'Ontario*. Toronto : ministère du Travail de l'Ontario; *Mise en ordre spéciale* fournie par la Direction de l'information sur les milieux de travail, Développement des ressources humaines Canada.

fassent aucune distinction entre les secteurs, l'augmentation globale de la durée moyenne des négociations est vraisemblablement un phénomène spécifique au secteur public.

Le tableau 2 présente les données concernant la durée des conventions collectives en Ontario et à l'échelle nationale. Les deux séries de données indiquent une durée plus longue des conventions collectives. Entre 1987 et 1992 par exemple, plus de 70 % des conventions collectives conclues en Ontario avaient une durée de 24 mois ou moins, alors qu'environ 20 % des ententes étaient de 36 mois (à l'exception de 1988). Les conventions dépassant 36 mois étaient rares (environ 2,0 % du total). Entre 1993 à 2000, le nombre de conventions d'une durée de 24 mois ou moins baissait de moitié, tandis que les ententes ayant une durée de 36 mois augmentaient à plus d'un tiers du total (pour atteindre 48 % du total en 2000). Il y avait également une augmentation soutenue des conventions dépassant 36 mois (plus de 10 % chaque année après 1997). La durée moyenne des contrats a augmenté de 30 %, passant de 24,7 mois en 1990 à 32,2 mois en 2000 (Van Alphen 2001). Les données nationales reflètent largement cette tendance.

Bien que des données par secteur ne soient pas disponibles, les plus longues conventions collectives sont associées, en grande partie, à l'évolution du secteur privé. En Ontario et au Québec, par exemple, les conventions de plus longue durée peuvent être attribuées à une collaboration syndicale-patronale plus grande, à l'instabilité économique, à la restructuration et au besoin de compétitivité sur le plan mondial. Dans certains cas, ce sont les conflits de travail qui ont mené à de plus longues conventions. La tendance vers des conventions de longue durée et leur ratification dans un certain nombre de grandes industries (p. ex., celles de l'acier, des pâtes et papiers et de la viande) reflètent le pouvoir de négociation accru des employeurs (Van Alphen 2001). Au Québec, l'émergence de contrats sociaux (conventions de six ans) visait à promouvoir des relations de travail fondées sur la coopération et a été facilitée par des modifications au *Code du travail* afin d'autoriser la négociation de conventions collectives à long terme (le maximum légal était précédemment de trois ans). Cette mesure offre peut-être le meilleur exemple de la contribution de la mondialisation à la création de nouveaux partenariats syndicaux-patronaux (Murray, Lévesque et Vallée 2000 : 240).

> Pour certains, il s'agit d'un signe de l'affaiblissement du pouvoir syndical face à des marchés de plus en plus mondialisés. Les syndicats sont poussés à passer des ententes « micro-corporatistes » où la loyauté envers l'entreprise l'emporte sur la loyauté envers le syndicat ou l'industrie. D'autres encore sont convaincus que cette tendance offre de

Tableau 2

Durée moyenne des conventions collectives en mois

Année	Ontario				Moyenne nationale en mois
	24 mois ou moins	25-35 mois	36 mois	36 mois ou plus	
	%	%	%	%	
1987	73,4	5,0	20,1	1,3	29,9
1988	61,8	4,2	32,4	1,6	25,3
1989	71,6	4,0	22,2	2,1	29,6
1990	74,0	3,7	20,9	1,4	28,4
1991	76,2	3,4	19,2	1,2	18,2
1992	72,7	4,2	20,8	2,3	24,3
1993	70,6	3,6	22,5	3,5	23,9
1994	51,8	5,3	37,8	5,1	28,4
1995	54,8	6,8	31,1	7,3	32,8
1996	56,1	5,4	31,6	6,8	32,6
1997	52,8	7,0	31,5	8,6	33,9
1998	49,8	5,3	34,5	10,4	32,1
1999	39,8	4,9	36,2	19,1	36,3
2000	34,3	5,2	48,1	12,4	34,9

Sources : Bureau d'information sur les conventions collectives, (diverses années), *Rapport sur les négociations collectives de l'Ontario*. Toronto : ministère du Travail de l'Ontario; *Mise en ordre spéciale* fournie par la Direction de l'information sur les milieux de travail, Développement des ressources humaines Canada.

nouvelles occasions de soutenir le rôle institutionnel des syndicats et, de surcroît, la participation de leurs membres à la vie de l'entreprise. Ce qui est sans équivoque, c'est qu'une règle formelle, en place depuis la Seconde Guerre mondiale, a considérablement changé au cours des dernières années, ce fait pouvant être lié directement à la mondialisation. [*Traduction*]

Effet sur les salaires

Au cours des 20 dernières années, une tendance à la baisse a été observée au niveau des règlements salariaux visant les unités de négociation de 500 employés ou plus (tableau 3). Dans les années 80, le secteur public affiche des règlements salariaux plus élevés que ceux du secteur privé. L'indice des salaires (1979=100) révèle que l'indice du secteur public était légèrement plus élevé en 1990 (194,6 contre 193,4 pour le secteur privé). L'inverse était vrai pour la majorité de la période après 1990. Selon l'indice des salaires (1990=100) le secteur privé avait un indice de 129,7 en 2000, comparativement à 122,2 pour le secteur public. Pour toute la période allant de 1980 à 2002, l'indice du secteur privé dépassait celui du secteur public (250,7 et 237,8 respectivement). Dans les deux secteurs, les augmentations issues des règlements salariaux étaient plus faibles que l'indice des prix à la consommation.

Les récessions et les taux d'inflation modérés constituent les principales forces économiques ayant influencé les règlements salariaux dans le secteur privé. Aussi, les pressions concurrentielles engendrées par la mondialisation, la libéralisation du commerce, l'augmentation de la mobilité des capitaux et les nouvelles technologies de production ont sans doute contribué à la baisse des règlements salariaux. Dans certains cas, les employeurs appuyaient leurs demandes de concessions salariales en menaçant de fermer des installations. La capacité des syndicats à retirer les salaires de toute compétition a été réduite, et des glissements du rapport des forces en matière du pouvoir de négociation les ont obligés à modérer leurs revendications salariales, afin de se concentrer sur les demandes des membres pour une plus grande sécurité d'emploi (Chaykowski 2001). Cette assertion est confirmée dans un récent sondage où la majorité des représentants syndicaux déclarent que l'environnement de négociation a été influencé par des pressions concurrentielles grandissantes au niveau interne et international. Trois-quarts des représentants

Tableau 3

Augmentation annuelle moyenne dans les règlements salariaux et l'IPC

Année	Secteur public	Secteur privé	Total	Changement annuel de l'IPC
	%	%	%	%
1980	10,9	11,7	11,1	10,2
1981	13,1	12,6	13,0	12,4
1982	10,4	9,5	10,2	10,8
1983	4,6	5,5	4,8	5,9
1984	3,9	3,2	3,6	4,3
1985	3,8	3,3	3,7	4,0
1986	3,6	3,0	3,4	4,2
1987	4,1	3,8	4,0	4,3
1988	4,0	5,0	4,4	4,0
1989	5,2	5,2	5,2	5,0
1990	5,6	5,7	5,6	4,8
1991	3,4	4,4	3,6	5,6
1992	2,0	2,6	2,1	1,5
1993	0,6	0,8	0,6	1,9
1994	0,0	1,2	0,3	0,2
1995	0,6	1,4	0,9	2,2
1996	0,5	1,7	0,9	1,6
1997	1,1	1,8	1,5	1,6
1998	1,6	1,8	1,7	1,0
1999	1,9	2,7	2,2	1,7
2000	2,5	2,3	2,5	2,7
2001	3,2	3,0	3,1	2,6
2002	2,9	2,6	2,8	2,2
Indice des salaires pour 1980-1990 (1979=100)	194,6	193,4	194,3	196,1
Indice des salaires pour 1991-2002 (1990=100)	122,2	129,7	124,5	127,7
Indice des salaires pour 1980-2002 (1979=100)	237,8	250,7	241,9	250,4

Sources : Akyeampong (2001); Direction de l'information en milieux de travail, Développement des ressources humaines Canada (2003).

interrogés ont également déclaré que la direction cherchait de plus en plus à adopter des stratégies de réduction des coûts (Kumar et Murray 2001).

En ce qui a trait au secteur public, les déficits budgétaires et les mesures de restructuration, y compris des lois rigoureuses de restriction salariale, ont restreint la négociation salariale au cours des années 90. Aux niveaux fédéral et provincial, 11 des 15 gouvernements de l'époque se sont fondés sur des mesures législatives, exclusivement ou avec le concours de pratiques rigides de négociation, pour atteindre leurs objectifs. Diverses mesures restrictives ont été imposées aux employés du secteur public, notamment des gels salariaux, des réductions salariales, des congés sans solde et des limites sur les augmentations salariales (Swimmer 2001). Par conséquent, les règlements salariaux du secteur public accusaient constamment un retard par rapport à ceux du secteur privé tout au long des années 90. Même si les règlements du secteur public étaient plus importants après l'an 2000, ils n'ont pas réussi à rattraper de façon convenable ceux du secteur privé pour deux raisons. Premièrement, depuis 1997, le Canada a enregistré une croissance économique robuste et la plupart des principaux gouvernements fédéral et provinciaux ont éliminé leurs déficits budgétaires. Deuxièmement, par le passé, les syndicats du secteur public ont été en mesure d'obtenir d'importants salaires de rattrapage après avoir été distancés par ceux du secteur privé (Gunderson 1995). Ces résultats démontrent que le relatif pouvoir de négociation est passé du côté des gouvernements et des principaux employeurs du secteur public.

Il existe également des preuves que l'influence syndicale sur les salaires est en déclin. Renaud (1998) a constaté une diminution au niveau de la différence entre les salaires des syndiqués et des non-syndiqués qui passent de 15 à 25 % à la fin des années 70, à environ 10 % à la fin des années 80. Vers la fin des années 90, les primes des salaires syndicaux s'élevaient à environ 8,0 % (Gunderson, Hyatt et Riddell 1999; Fang et Verma 2002). Il n'est pas entièrement clair si ce changement reflète une diminution du pouvoir de négociation syndical découlant d'une compétitivité accrue ou un changement stratégique au niveau des priorités de négociation des syndicats qui favorisent la sécurité d'emploi (Gunderson et Hyatt 2001). Il semble néanmoins que la décentralisation a limité la capacité des syndicats à retirer de toute compétition les salaires de plusieurs secteurs d'activité.

La disparition des décrets au sein de l'industrie manufacturière au Québec témoigne de la perte d'influence des syndicats. Le système de décrets, établi dans les années 30, prévoit l'extension de conditions d'emploi négociées de façon collective à d'autres firmes syndiquées et non-syndiquées d'un secteur ou d'une région géographique. L'élimination des décrets illustre la manière dont la mondialisation a affecté l'équilibre du pouvoir entre les syndicats et les employeurs. En renforçant les arguments de l'employeur, la compétitivité constitue de plus en plus un important critère de changement en matière des politiques du travail (Murray, Lévesque et Vallée 2000 : 241).

> … mondialisation signifiait que les arguments de la compétitivité étaient devenus des critères pertinents pour évaluer les politiques sociales et avaient légitimé le rôle des ministères principalement centrés sur l'économie, tels ceux de l'industrie et des finances, dans la réforme des politiques sociales. Ce nouveau rôle était également mis en évidence dans l'élimination de la durée maximale des conventions collectives. [*Traduction*]

Mouvements de grève

Les grèves ont normalement tendance à augmenter durant les périodes d'expansion économique, et à diminuer lorsque l'économie est en état de stagnation ou de récession. À partir du milieu des années 60, il s'est produit une recrudescence de grèves qui ont entraîné, dans les années 70, un nombre extrêmement élevé de grèves. Par la suite, on a observé des « niveaux de grèves modérés et en baisse tout au long des années 80, et une baisse très marquée dans les années 90 » [*Traduction*] (Gunderson, Hyatt et Ponak 2001 : 317).

Les mouvements de grève suivent généralement la tendance en matière de règlements salariaux. Tel qu'indiqué au tableau 4, la moyenne annuelle de grèves et de journées-personnes non travaillées pendant les années 90 était environ la moitié de celle observée dans les années 80. Bien que les mouvements de grève aient diminué dans les deux secteurs, cette baisse a été plus importante dans le secteur privé. Par conséquent, le nombre des grèves a augmenté dans le secteur public. De 1995 à 2002, les fonctionnaires totalisaient plus de 40 % des journées-personnes non travaillées au Canada; il s'agit d'une augmentation par rapport aux 27 % enregistrés au cours des 10 dernières années. De plus, les grèves du secteur public sont passées de moins de 20 % de tous les arrêts de travail (1985-1994) à plus de 25 % du nombre total des grèves depuis 1995.

La diminution globale des arrêts de travail s'inscrit dans une tendance internationale au cours des deux dernières décennies. À ce titre, cette tendance semble étroitement liée aux récessions du début des années 80 et 90. Bien qu'il semblerait que la mondialisation et la libéralisation du commerce aient contribué à la baisse dégressive des arrêts de travail, il reste à préciser leur rôle véritable dans cette situation. Parallèlement, l'accroissement de la compétition internationale a obligé les parties syndicale et

patronale à reconnaître les difficultés économiques et à y faire face (Gunderson, Hyatt et Ponak 2001 : 349).

> En fin de compte, il est moins nécessaire de se battre pour les « prises de guerre » lorsqu'il n'en est point! Le coût commun d'une grève est également plus élevé pour les deux parties puisque des concurrents étrangers pourraient remplacer en permanence la production perdue ainsi que les emplois connexes. De plus, les multinationales pourraient implanter leurs nouvelles usines et investir leurs capitaux dans des pays où les risques de grèves sont moindres. [*Traduction*]

En plus d'influencer les tendances salariales, la mondialisation et l'augmentation de la compétitivité ont affecté le relatif pouvoir de négociation des syndicats et des employeurs. Étant donné la mobilité accrue des capitaux et les nouvelles méthodes de production, « la production des compagnies n'est plus liée à une région ou à un marché de produit spécifique » (Chaykowski 2001 : 250). Ces pressions, et bien d'autres encore, ont non seulement compliqué la tâche des syndicats afin de retirer les salaires de toute compétitivité, mais elles ont atténué le militantisme de ces syndicats et favorisé, dans certains cas, une collaboration syndicale-patronale accrue.

Au niveau du secteur public, la restructuration et les réductions d'effectifs ont souvent été accompagnées de lois sur les restrictions salariales. Celles-ci ont eu un impact sur les mouvements de grève en abrogeant le droit de grève, en limitant les occasions de grève en prolongeant la durée des conventions collectives, ou en réduisant l'utilité ou la faisabilité des mesures des grèves face à l'imposition de restrictions en matière d'aug-

Tableau 4

Total des arrêts de travail et proportion des activités de grève dans le secteur public, 1980-2002

Année	Nombre total d'arrêts de travail	Proportion du secteur public	Total des jours-personne non travaillés	Proportion du secteur public
		%	'000	%
1980	1 028	23,7	9 130	35,0
1981	1 049	25,6	8 850	25,0
1982	679	17,8	5 702	15,7
1983	645	14,7	4 441	47,9
1984	717	15,1	3 883	14,7
1980-84 (moyenne)	824	20,4	6 401	28,1
1985	825	19,1	3 126	20,1
1986	748	17,1	7 151	11,1
1987	668	15,7	3 810	23,2
1988	548	13,9	4 901	44,2
1989	627	22,2	3 701	44,8
1985-89 (moyenne)	683	17,7	4 538	27,0
1990	579	20,6	5 079	15,5
1991	463	24,8	2 516	56,7
1992	404	19,8	2 110	23,5
1993	382	22,3	1 517	23,4
1994	374	14,7	1 600	25,8
1990-94 (moyenne)	440	20,7	2 564	27,2
1995	328	16,8	1 582	11,6
1996	330	23,0	3 340	41,6
1997	284	20,1	3 573	54,6
1998	381	31,5	2 444	26,0
1999	413	32,7	2 446	42,4
1995-99 (moyenne)	347	25,5	2 677	38,8
2000	377	26,5	1 662	35,5
2001	381	29,9	2 204	52,8
2002	293	20,8	3 034	54,9
2000-02 (moyenne)	350	26,1	2 300	49,5

Sources : Calculs pour 1980-2002 fondés sur Peirce (2003) et *Mise en ordre spéciale* fournie par la Direction de l'information sur les milieux de travail, Développement des ressources humaines Canada.

mentation de la rémunération. Vers la fin des années 90, l'expansion économique, la stabilité fiscale et l'élimination de la plupart des restrictions salariales du secteur public ont modifié le climat des négociations collectives. Malheureusement, la normalisation des négociations après la période de repli n'a pas contribué à des relations syndicales-patronales plus conciliatoires. Bien au contraire, les syndicats du secteur public ont de plus en plus revendiqué des salaires de rattrapage et l'agitation ouvrière s'est intensifiée. Tel qu'indiqué ci-dessus, les gouvernements et les autres employeurs du secteur public sont demeurés vigilants sur le plan financier et ont réussi, en grande partie, à résister à ces demandes.

Sommaire et conclusions

Ces résultats font état de changements importants au niveau du processus et des résultats des négociations collectives. De façon générale, les principaux indicateurs de changement sont des négociations plus longues, des conventions collectives de plus longue durée et la baisse des règlements salariaux et des mouvements de grève. D'autres indicateurs – taux de syndicalisation et structure de négociation – sont demeurés relativement stables ou n'ont subi que de modestes changements.

Une des questions soulevées par la compétitivité mondiale est de savoir si elle entraînerait une diminution du taux de syndicalisation et une convergence des lois sur le droit du travail au Canada et aux États-Unis. Nos résultats démontrent que le taux de syndicalisation est demeuré relativement stable depuis 1990. La compétitivité mondiale n'a pas affaibli les syndicats de manière importante et rien ne laisse croire à une convergence des lois sur le droit du travail avec les États-Unis. Bien que les gains sur le plan de l'affiliation syndicale n'aient pas suivi le rythme de la croissance de la main-d'œuvre, les syndicats ont réussi à recruter assez de membres afin de contrebalancer les pertes dues à l'attrition. Dans le secteur public où la réduction des effectifs a affecté aussi bien l'emploi que l'affiliation syndicale, le taux de syndicalisation n'a pas vraiment souffert.

Étant donné que le taux de syndicalisation est demeuré relativement stable en période de compétitivité accrue, les relations syndicales-patronales sont-elles devenues plus tendues ou y a-t-il une plus grande collaboration? Dans le secteur privé, les conflits syndicaux-patronaux se font plus rares (moins de grèves) et l'on constate un plus haut degré de flexibilité et d'accommodation mutuelle (conventions plus longues et règlements salariaux modestes). Bien que l'impulsion pour de plus longues conventions et la modération des salaires soient inspirées par les employeurs, de telles conventions comprennent souvent des dispositions compensatoires syndicales (p. ex., participation accrue des employés et amélioration de la sécurité d'emploi et des prestations de retraite). Ces changements témoignent de la capacité des employeurs de réaliser une stabilité à long-terme, contenir les coûts salariaux et minimiser l'agitation ouvrière. En outre, les stratégies de négociation rigides n'ont pas complètement disparu, comme le démontrent les conflits associés aux efforts des employeurs visant à changer fondamentalement les structures de négociation. Néanmoins, la teneur globale de ces relations fait preuve d'une augmentation sur le plan de la flexibilité, des arrangements et de la collaboration.

Par contre, le secteur public a connu la centralisation des structures de négociation, des négociations prolongées indéfiniment, sans changement de la durée des conventions collectives, des gains salariaux plus modestes et des réductions moins importantes des mouvements de grève suivies d'une forte augmentation après 1997. Alors que dans le secteur privé les événements ont été plus directement influencés par l'entrecroisement des forces économiques, les gouvernements ont généralement évité la négociation collective et

se sont basés sur l'autorisation de législature pour modifier les structures, processus et résultats des négociations. L'option législative a été retenue parce qu'elle permet d'obtenir des résultats rapides et fiables. En revanche, les stratégies coopératives sont lentes et n'offrent aucune garantie de succès. La difficile négociation rigide peut également s'avérer longue et entraîner des arrêts de travail (Swimmer 2001). Bien que l'option législative ait produit des gains à court terme pour les gouvernements, ils ont été réalisés au détriment de l'arrangement mutuel et d'une plus grande collaboration. En effet, en dépit de l'instauration d'un climat plus propice aux négociations à la fin des années 90 – amélioration de la conjoncture économique, diminution des problèmes budgétaires et élimination de la plupart des restrictions légales – le secteur public a connu une augmentation des conflits syndicaux-patronaux. Bien qu'il ne soit peut-être plus exact de dire que les gouvernements perçoivent leurs employés comme un coût à minimiser, il est également difficile de prétendre qu'ils les perçoivent comme source de valeur à rehausser (Swimmer 2001). Il semblerait que les pressions constantes pour rester vigilant sur le plan financier et adopter des politiques d'amélioration de la compétitivité, y compris la sous-traitance et la privatisation ou la menace d'appliquer de telles stratégies, ont contribué à la détérioration des relations syndicales-patronales.

Nonobstant ces différences, le pouvoir relatif de négociation des employeurs a augmenté dans les secteurs public et privé comme en témoignent plusieurs indicateurs. Tout changement apporté à la structure de négociation a été initié par des employeurs ou les gouvernements (occasionnellement à la demande des employeurs). Qu'il s'agisse de la décentralisation, la disparition de négociations types, ou la centralisation au sein du secteur public, la partie patronale (ou le gouvernement) possédait suffisamment de poids pour modifier les structures et réaligner le pouvoir relatif de négociation. L'adoption de conventions collectives plus longues, le déclin des règlements salariaux et des mouvements de grève constituent également des indications d'un glissement du rapport des pouvoirs de négociation relatifs en faveur des employeurs. Ils reflètent la capacité des employeurs de réaliser une stabilité à long terme, de contenir les coûts salariaux et de minimiser l'agitation ouvrière. Ils reflètent également la capacité réduite des syndicats, dans certains secteurs, de retirer les salaires de toute compétitivité. Quant à la récente augmentation des grèves dans le secteur public, elle traduit principalement le succès des efforts des employeurs à résister aux revendications syndicales pour des salaires de rattrapage dans la période suivant le repli.

Il reste à savoir quels sont les facteurs responsables de l'augmentation globale du pouvoir de négociation relatif des employeurs. Bien que la compétition internationale ait vraisemblablement contribué à ces tendances, son effet final semble relativement modeste. Le glissement du pouvoir de négociation a été surtout influencé par des facteurs internes. Les récessions économiques, les modestes taux d'inflation des 10 dernières années, l'avènement du néo-conservatisme, les politiques de déréglementation et les lois gouvernementales en matière de restriction salariale ont eu un impact plus important sur les règlements salariaux et les mouvements de grève. D'autres changements, notamment l'augmentation de la durée des conventions et la modification de la structure de négociation et de la négociation coordonnée, reflètent les efforts des employeurs du secteur privé pour faire face à l'accroissement de la compétition interne et internationale.

Bibliographie

AKYEAMONG, Ernest. 2001. « Fiche sur la syndicalisation. » *L'emploi et le revenu en perspective*, 13 (3). Statistique Canada, 75-001-XPE, 45-54.

BELMAN, Dale, Morley GUNDERSON et Douglas HYATT. 1996. « Introduction – Public Sector Employment in Transition. » *Public Sector Employment in a Time of Transition*. Dale Belman, Morley Gunderson et Douglas Hyatt, eds. Madison : Industrial Relations Research Association, 1-20.

BOURETTE, Susan. 1996. « Irving Strike's End Blow to Labour. » *Globe and Mail*, 15 août, B5.

Bureau d'information sur les conventions collectives. Diverses années. *Rapport sur les négociations collectives de l'Ontario*. Toronto : ministère du Travail de l'Ontario.

BURKETT, Kevin M. 1998. « The Politicalization of the Ontario Labour Relations Framework in the 1990s. » *Canadian Labour and Employment Law Journal*, 6 (2), 161-184.

CHAYKOWSKI, Richard P. 2001. « Collective Bargaining: Structure, Process and Innovation. » *Union-Management Relations in Canada*, quatrième édition. Morley Gunderson, Allen Ponak et Daphne Taras, eds. Toronto : Addison Wesley Longman, 234-271.

CHAYKOWSKI, Richard P. et Morley GUNDERSON. 2001. « The Implications of Globalization for Labour and Labour Markets. » *Globalization and the Canadian Economy*. Richard P. Chaykowski, ed. Kingston : School of Policy Studies, Queen's University, 28-60.

CRAIG, Alton W.J. et Norman A. SOLOMON. 1993. *The System of Industrial Relations in Canada*, quatrième édition. Scarborough, Ont. : Prentice Hall Canada Inc.

DIRECTION DE L'INFORMATION SUR LES MILIEUX DE TRAVAIL. 2002. « Effectifs syndicaux au Canada – 2002. » Développement des ressources humaines Canada, *Gazette du travail*, 5 (3), 38-45.

——. 2003. « Grands règlements salariaux. » Développement des ressources humaines Canada, *Gazette du travail*, 6 (1), 7-25.

FANG, Tony et Anil VERMA. 2002. « L'avantage salarial des travailleurs syndiqués. » *L'emploi et le revenu en perspective*, 3 (9) (septembre), édition en ligne. Statistique Canada 75-001-XIE, 13-19.

FORREST, Anne. 1989. « The Rise and Fall of National Bargaining in the Canadian Meat-Packing Industry. » *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 44 (2), 393-406.

FROST, Ann et Anil VERMA. 1999. « Restructuring in Canadian Steel: The Case of Stelco Inc. » *Contract and Commitment: Employment Relations in the New Economy*. Anil Verma et Richard P. Chaykowski, eds. Kingston : IRC Press, 82-112.

GODARD, John. 2003. « Do Labor Laws Matter? The Density Decline and Covergence Thesis Revisited. » *Industrial Relations*, 42 (3), 458-492.

GUNDERSON, Morley. 1995. « Public Sector Compensation. » *Public Sector Bargaining in Canada: Beginning of the End or the End of the Beginning?* Gene Swimmer et Mark Thompson, eds. Kingston : IRC Press, 103-133.

GUNDERSON, Morley et Douglas HYATT. 1996. « Canadian Public Sector Employment Relations in Transition. » *Public Sector Employment in a Time of Transition.* Dale Belman, Morley Gunderson et Douglas Hyatt, eds. Madison : Industrial Relations Research Association, 243-281.

——. 2001. « Union Impact on Compensation, Productivity and Management of the Organization. » *Union-Management Relations in Canada*, quatrième édition. Morley Gunderson, Allen Ponak et Daphne Taras, eds. Toronto : Addison Wesley Longman, 385-413.

GUNDERSON, Morley, Douglas HYATT et Allen PONAK. 2001. « Strikes and Dispute Resolution. » *Union-Management Relations in Canada*, quatrième édition. Morley Gunderson, Allen Ponak et Daphne Taras, eds. Toronto : Addison Wesley Longman, 314-358.

GUNDERSON, Morley, Douglas HYATT et Craig RIDDELL. 1999. Pay Differences Between the Government and the Private Sectors: *Labour Force Survey and Census Estimates.* Ottawa : Canadian Policy Research Network.

KATZ, Harry C. 1993. « The Decentralization of Collective Bargaining: A Literature Review and Comparative Analysis. » *Industrial and Labor Relations Review*, 47 (1), 3-22.

KENNEDY, Peter. 2000. « Forestry Coalition Starts to Splinter. » *Globe and Mail*, 3 juillet, B1-B2.

KOCHAN, Thomas A. 1980. *Collective Bargaining and Industrial Relations.* Homewood, Ill: Richard D. Irwin Inc.

KUMAR, Pradeep. 1999. « In Search of Competitive Efficiency: The General Motors of Canada Experience with Restructuring. » *Contract and Commitment: Employment Relations in the New Economy*. Anil Verma et Richard P. Chaykowski, eds. Kingston : IRC Press, 25-86.

KUMAR, Pradeep et Gregor MURRAY. 2001. « Union Bargaining Priorities in the New Economy: Results From the 2000 HRDC Survey on Innovation and Change in Labour Organizations in Canada. » *Gazette du travail*, 4 (4), 43-55.

MURRAY, Gregor, Christian LEVESQUE et Guylaine VALLEE. 2000. « The Re-Regulation of Labour in a Global Context: Conceptual Vignettes from Canada. » *Journal of Industrial Relations*, 42 (2), 234-257.

PEIRCE, Jon. 2003. *Canadian Industrial Relations*, Deuxième édition. Toronto : Pearson Education Inc.

PONAK, Allen, Yonatan RESHEF et Daphne G. TARAS. 2003. « Alberta: Industrial Relations in a Conservative Climate. » *Beyond the National Divide: Regional Dimensions of Industrial Relations*, Mark Thompson, Joseph B. Rose et Anthony E. Smith., eds. Kingston : McGill-Queen's University Press, 267-305.

RENAUD, Stéphane. 1998. « Unions, Wages and Total Compensation in Canada. » *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 53 (4), 710-729.

SWIMMER, Gene. 2001. « Public-Sector Labour Relations in an Era of Restraint and Restructuring: An Overview. » *Public-Sector Labour Relations in an Era of Restraint and Restructuring*, Gene Swimmer, ed. Toronto : Oxford University Press, 1-35.

THOMPSON, Mark. 2000. « Labour Relations in the BC Public Service: Blowing in the Political Wind. » *Public-Sector Labour Relations in an Era of Restraint and Restructuring*, Gene Swimmer, ed. Toronto : Oxford University Press, 155-177.

VAN ALPHEN, Tony. 2001. « Union Job Contracts Getting Longer. » Toronto Star, 4 novembre, C3.

VERMA, Anil et Richard P. CHAYKOWSKI. 1999. « Business Strategies and Employment Relations. » *Contract and Commitment: Employment Relations in the New Economy*, Anil Verma et Richard P. Chaykowski, eds. Kingston : IRC Press, 338-354.

VOOS, Paula B. 1994. « An Economic Perspective on Contemporary Trends in Collective Bargaining. » *Contemporary Collective Bargaining in the Private Sector*, Paula B. Voos, ed. Madison : Industrial Relations Research Association, 1-23.

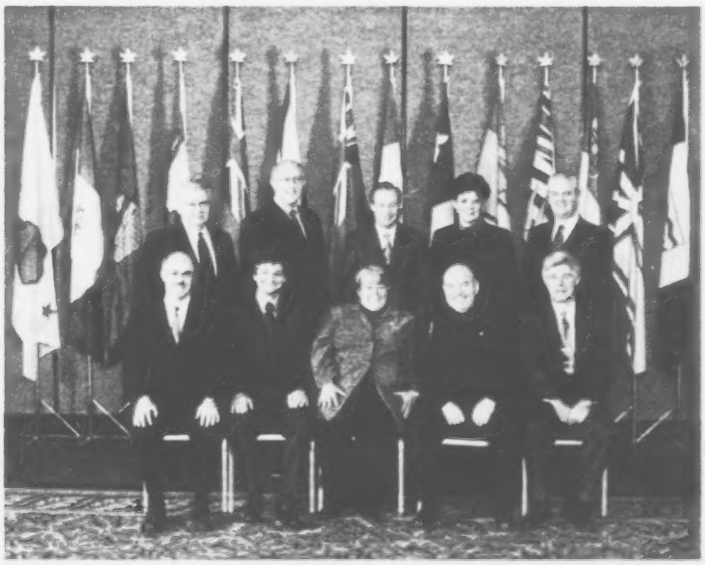
WILLIAMSON, Robert. 1994. « B.C. Ruling Thwarts Pulp Workers. » *Globe and Mail*, 16 juillet, B1, B5.

Mondialisation et accords de coopération internationale dans le domaine du travail

C.A. Montsion
Communications, Programme du travail

« Le monde est petit » peut sembler un cliché, mais s'il y a un thème économique et social qui se démarque à l'aube du 21e siècle, c'est bien celui de la mondialisation. Le succès du Canada dans ce nouveau siècle dépend de la façon dont nous allons gérer la mondialisation et ses répercussions sur les travailleurs et les employés canadiens.

En janvier 2004, à Banff, en Alberta, les ministres fédéral, provinciaux et territoriaux responsables des affaires du travail ont analysé un élément important de la stratégie du Canada dans le but de canaliser les forces de la mondialisation pour le bénéfice des travailleurs au Canada et à l'étranger. Lors de leur rencontre annuelle, coprésidée par la ministre fédérale du Travail et ministre responsable des sans-abri, Mme Claudette Bradshaw et par le ministre des Ressources humaines et de l'Emploi de l'Alberta, M. Clint Dunford, les ministres ont mis l'accent sur les affaires du travail liées au commerce international.



Réunion fédérale-provinciale-territoriale des ministres responsables des affaires du travail Banff (Alberta), les 22 et 23 janvier 2004

Dernière rangée, de gauche à droite, : Ministre Elmer MacFayden, Île-du-Prince-Édouard; Ministre Kerry Morash, Nouvelle-Écosse; Ministre Michel Després, Québec; Ministre Debra Higgins, Saskatchewan; et Ministre Charles Dent, Territoires du Nord-Ouest.

Première rangée, de gauche à droite : Ministre Tom Osborne, Terre-Neuve-et-Labrador; Ministre Chris Bentley, Ontario; Ministre fédérale Claudette Bradshaw; Ministre Clint Dunford, Alberta; et Ministre Graham Bruce, Colombie Britannique.

Les ministres ont examiné un modèle de participation des provinces et territoires aux accords de coopération internationale dans le domaine du travail conclus par le Canada parallèlement aux accords de libre échange. En ratifiant ces accords, les pays signataires s'engagent à respecter et à promouvoir les principes fondamentaux relatifs au travail et les droits des travailleurs. La nouvelle approche constitue

une étape importante pour renforcer la participation des provinces et des territoires à la négociation et à la mise en œuvre des accords de coopération internationale dans le domaine du travail.

De plus, les ministres se sont entendus pour que l'Association canadienne des administrateurs de la législation ouvrière prépare un projet d'accord intergouvernemental qui sera soumis à chacune des provinces et chacun des territoires ainsi qu'au gouvernement fédéral pour signature. Cet accord décrira en détail les modalités de participation des provinces et des territoires à la gestion des nouveaux accords de coopération dans le domaine du travail de même qu'au règlement des différends concernant le travail avec nos partenaires commerciaux internationaux. La participation des provinces à la mise en œuvre des accords intergouvernementaux est importante pour assurer le respect des accords de coopération internationale dans le domaine du travail signés par le Canada parce que la plupart des travailleurs canadiens sont assujettis à la législation provinciale ou territoriale du travail.

Grâce aux accords de coopération dans le domaine du travail qu'il a conclus avec différents pays, le Canada assure la promotion d'un niveau de vie plus élevé, de meilleures conditions de travail et du respect des droits des travailleurs à l'étranger. Le Canada a conclu des accords avec le Mexique, les États-Unis, le Chili et le Costa Rica. Ces accords misent sur l'engagement pris par le Canada à l'égard des droits fondamentaux de la personne, en particulier les principes et droits énoncés dans la *Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail* de l'Organisation internationale du Travail. Les principes et droits fondamentaux comprennent la liberté syndicale et le droit à la négociation collective, l'abolition du travail forcé et du travail des enfants ainsi que l'élimination de la discrimination dans l'emploi. La Déclaration est importante non seulement parce qu'elle bénéficie d'un vaste appui, tant de la part des employeurs que de celle des syndicats, mais aussi parce qu'elle définit de façon explicite, sur la base d'un consensus mondial, les droits les plus fondamentaux dans le domaine du travail.

La promotion des normes fondamentales du travail est l'un des éléments clés de l'amélioration du niveau de vie et des conditions de travail. L'un des principaux objectifs des accords est de favoriser l'application efficace de la législation du travail dans tous les pays. La coopération et les partenariats sont essentiels à la réussite de ces accords. Les activités de coopération permettent aux pays d'échanger de l'information et des pratiques exemplaires dans les domaines suivants : relations de travail, santé et sécurité au travail, normes du travail, équité en matière d'emploi et équité salariale.

Ces accords permettent également au Canada :

- d'appuyer une stratégie de développement international reposant sur une croissance économique équitable, une saine gestion et la primauté du droit. La primauté du droit, tout comme l'application transparente et efficace de la législation du travail, favorise le développement des entreprises, le développement commercial et une répartition plus équitable du revenu;
- de renforcer son engagement à faire respecter les droits fondamentaux de la personne, et plus précisément les droits et principes énoncés par l'Organisation internationale du Travail dans la *Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail*;
- d'appuyer une approche globale de l'intégration économique et commerciale qui tient compte du bien-être et des droits des travailleurs, et en assure la promotion;

- de protéger ses intérêts économiques en veillant à l'adoption de politiques et de mesures gouvernementales légitimes qui permettent d'assurer un équilibre entre les intérêts des travailleurs et ceux des employeurs sans nuire à la concurrence en ce qui a trait au commerce international et aux investissements.

Les ministres responsables du travail se réunissent tous les ans pour mettre en commun leurs expériences et pour promouvoir la coopération entre les différentes administrations responsables des affaires du travail au Canada. Tout au long de l'année, le travail se poursuit au sein de l'Association canadienne des administrateurs de la législation ouvrière, qui a été créée en 1938 pour servir de tribune permettant d'échanger de l'information et des idées sur l'application de la législation du travail au Canada et sur d'autres questions liées au travail. Toutes les administrations membres sont sur un pied d'égalité. L'Association est composée des sous-ministres responsables des affaires du travail au sein des gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux, ainsi que de plusieurs dirigeants d'organismes chargés de la santé et de la sécurité au travail.

À paraître dans la prochaine publication

Dispositions particulières des conventions collectives sur les régimes de retraite et les clauses de bénévolat.

Direction de l'information sur les milieux de travail
Produits et services pour vous

La Direction de l'information sur les milieux de travail constitue votre source de renseignements à jour et personnalisée sur les relations industrielles et la négociation collective. Vous pourrez également obtenir de l'information sur :

- l'évolution des rajustements salariaux négociés incluant les clauses d'indemnité de vie chère (IVC),
- listes des expirations et réouvertures de conventions collectives,
- les avantages sociaux et les conditions de travail négociés,
- les arrêts de travail,
- les organisations de travailleurs et de travailleuses et le taux de syndicalisation,
- les innovations en milieu de travail,
- l'accès aux conventions collectives dans Négothèque,
- ... et plus encore!

CONTACTEZ NOTRE SERVICE À LA CLIENTÈLE

Numéro sans frais : [illegible]
Téléphone : (819) [illegible]
Télécopieur : (819) [illegible]
[illegible]
Direction de l'information sur les milieux de travail
Programme du travail
[illegible] Canada
Ottawa (Ontario)
K1A 0J2

Certains changements récents à la législation du travail au Canada

Projets de loi et textes réglementaires adoptés

MICHEL GAUVIN, CHARLES PHILIPPE ROCHON et ANNICK DELISLE
Politique stratégique et Affaires internationales du travail
Programme du travail

Fédéral : *Décret fixant au 4 janvier 2004 la date d'entrée en vigueur de certains articles de la Loi d'exécution du budget de 2003*; TR/2003-185; Gazette du Canada, partie II, du 17 décembre 2003

Les changements apportés par la *Loi d'exécution du budget de 2003* à la *Loi sur l'assurance-emploi*, au *Règlement sur l'assurance-emploi (pêches)* et au *Code canadien du travail* sont entrés en vigueur le 4 janvier 2004. Ces modifications ont trait aux nouvelles prestations spéciales pour soignants[1].

Fédéral : *Règlement modifiant le Règlement sur l'assurance-emploi* pris en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*; DORS/2003-393; Gazette du Canada, partie II, du 17 décembre 2003

Afin de compléter les modifications concernant les prestations de compassion apportées à la *Loi sur l'assurance emploi* par la *Loi d'exécution du budget de 2003*, ce règlement a apporté un certain nombre de modifications corrélatives au *Règlement sur l'assurance-emploi*. Ces modifications font en sorte que les prestations de compassion soient traitées de la même façon que les prestations de maternité et les prestations parentales dans le cadre de diverses dispositions (p. ex., lorsqu'il s'agit de déterminer ce qui constitue un arrêt de rémunération, les types de rémunération qui sont considérés comme étant une rémunération aux fins des prestations d'AE et les règles qui s'appliquent relativement à une indemnité de remplacement de salaire ou un autre régime semblable de prestations supplémentaires de chômage fourni par un employeur).

Trois nouveaux articles se sont également ajoutés au *Règlement sur l'assurance-emploi*. Le premier de ces nouveaux articles (art. 41.1) définit ce qui constitue *des soins ou du soutien* à un membre de la famille. Ainsi, afin d'avoir droit à des prestations de compassion, un prestataire doit, à l'égard d'un membre de la famille, « dispense[r] tout ou partie des soins », « apporte[r] un soutien psychologique ou émotionnel » ou « planifie[r] les soins donnés par un tiers soignant ».

— *Veuillez noter que cet article fait état de la législation dans le domaine du travail adoptée ou promulguée avant le 25 novembre 2003.*

[1] Des renseignements sur la Loi d'exécution du budget de 2003 se trouvent dans le numéro d'été 2003 de la *Gazette du travail*, Vol. 6, N°2.

Le deuxième article (art. 41.2) précise qui, à part un médecin en titre au Canada, peut délivrer un certificat médical attestant la maladie grave et le risque important de décès d'un membre de la famille dans les 26 semaines suivantes. (Une personne doit obtenir un tel certificat médical afin d'avoir droit aux prestations de compassion en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* et au congé de soignant en vertu du *Code canadien du travail*[2].) Si le membre de la famille requérant des soins ou du soutien réside dans une région du Canada où l'accès à un médecin est difficile, le certificat médical peut être délivré par un spécialiste de la santé désigné par un médecin pour le soigner. Si le membre de la famille réside à l'étranger, le certificat médical doit alors être délivré par un médecin « qui est reconnu par les autorités gouvernementales de son pays et dont les compétences sont semblables à celles d'un médecin canadien » ou, s'il réside dans une région où l'accès à un tel médecin est difficile, un spécialiste de la santé désigné par un médecin pour le traiter.

Enfin, le troisième article (art. 41.3) établit les règles pour diviser les six semaines de prestations de soignant lorsque deux personnes ou plus présentent une demande de prestations à l'égard du même membre de la famille mais qu'ils ne peuvent s'entendre sur la façon de les partager. Dans un tel cas, les prestations doivent être versées une semaine à la fois aux prestataires, tour à tour, en commençant par celui qui a présenté le premier sa demande, jusqu'à l'épuisement des six semaines de prestations.

Ces modifications sont entrées en vigueur le 4 janvier 2004.

Colombie-Britannique : Proclamation des articles 1 à 15 de la *Loi de 2003 modifiant les lois sur la formation de la main-d'œuvre et le travail* (*Skills Development and Labour Statutes Amendment Act, 2003*) et modifications au *Règlement sur les normes d'emploi* (*Employment Standards Regulation*) en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi* (*Employment Standards Act*); règlement de la Colombie-Britannique 431/2003; Gazette officielle, partie 2, du 12 janvier 2004

Les modifications à la *Loi sur les normes d'emploi* (LNE) prévues par la *Loi de 2003 modifiant les lois sur la formation de la main-d'œuvre et le travail*, y compris les dispositions relatives à l'embauche des enfants, sont entrées en vigueur le 14 décembre 2003[3].

De plus, de nouvelles règles concernant les conditions d'emploi des enfants se sont ajoutées au *Règlement sur les normes d'emploi* (RNE). Celles-ci comprennent des dispositions générales relatives à l'embauche des jeunes ainsi que des dispositions distinctes pour les enfants travaillant dans l'industrie du divertissement. Selon le ministre du Développement de la main-d'œuvre et du travail (Minister of Skills Development and Labour) de la Colombie-Britannique, ces règles reflètent les conditions qui s'appliquaient antérieurement en vertu des politiques de la Direction des normes d'emploi en matière d'octroi de permis pour l'embauche des enfants.

[2] Cette mesure affecte également la définition de « médecin qualifié » dans la *Loi sur les normes du travail* du Nunavut.

[3] Voir le numéro d'hiver de 2003 de la *Gazette du travail*, Vol. 6, N° 4.

Règles générales relatives à l'embauche des jeunes

Le *RNE* interdit maintenant à un employeur d'exiger ou de permettre qu'un enfant qui a 12 ans ou plus mais moins de 15 ans travaille :

- pendant les heures de fréquentation scolaire;
- plus de quatre heures au cours d'un jour d'école;
- plus de sept heures au cours d'un jour où il n'y a pas d'école, à moins d'avoir obtenu au préalable la permission écrite du directeur des normes d'emploi;
- plus de 20 heures dans une semaine qui compte cinq jours d'école;
- plus de 35 heures dans une semaine dans tout autre cas.

L'article 37 de la *LNE*, qui traite des ententes d'établissement de la moyenne des heures de travail, ne s'applique pas à ces enfants.

Qui plus est, un employeur doit s'assurer qu'un employé qui a 12, 13 ou 14 ans travaille sous la surveillance directe et immédiate d'une personne qui a au moins 19 ans.

Règles pour les enfants travaillant dans l'industrie du divertissement

Les enfants travaillant dans l'industrie du divertissement – c'est-à-dire les enfants de moins de 15 ans qui travaillent comme acteurs, y compris comme interprètes d'arrière-plan et figurants, dans l'industrie du film, de la radio, du vidéo, de la télévision, ou de la publicité télévisée ou radiophonique – sont visés par des règles différentes que les autres enfants en situation d'emploi.

Un employeur dans l'industrie du divertissement n'a pas besoin d'un permis du directeur des normes d'emploi (le directeur) afin d'embaucher un enfant de tout âge en tant qu'acteur, aussi longtemps qu'il obtienne le consentement écrit de l'un des parents ou du tuteur de l'enfant. Toutefois, une personne ne peut en aucun cas engager un bébé dont l'âge est de moins de 15 jours.

Les dispositions de la *LNE* relatives aux postes fractionnés, aux périodes de repos quotidiennes et hebdomadaires et aux ententes d'établissement de la moyenne des heures de travail ne s'appliquent pas aux enfants travaillant dans l'industrie du divertissement. D'autres limites aux heures de travail ont été établies au lieu.

La journée de travail d'un enfant de moins de 12 ans doit prendre fin huit heures après qu'il se soit présenté au travail. Elle doit se terminer dix heures après avoir débuté dans le cas d'un enfant qui a 12 ans ou plus mais moins de 15 ans. À moins d'avoir reçu une permission écrite du directeur au préalable, le quart de travail d'un enfant ne peut débuter avant cinq heures du matin et ne peut se terminer après 22h00 si le lendemain est un jour d'école, ou minuit et demi autrement. Pendant les vacances scolaires, un quart de travail ne peut se prolonger au-delà de deux heures du matin.

Les postes fractionnés sont interdits et les pauses repas ne peuvent durer plus d'une heure chacune.

En ce qui a trait aux périodes de repos, les enfants engagés comme acteurs ont droit à une pause minimale après avoir passé une période donnée devant un appareil d'enregistrement (p. ex., une caméra ou un enregistreur de son). Les enfants de moins de trois ans doivent avoir une pause d'au moins 20 minutes[4] après avoir passé 15 minutes consécutives devant un appareil d'enregistrement; ceux qui ont trois ans ou plus mais moins de six ans ont droit à 15 minutes de pause après 30 minutes consécutives d'enregistrement; les enfants de six à presque 12 ans et ceux qui ont 12 ans et plus ont droit à 10 minutes de pause après avoir passé, respecti-

[4] Les pauses doivent être accordées en périodes complètes.

vement, 45 ou 60 minutes consécutives devant un appareil d'enregistrement. L'employeur d'un tel enfant doit également lui accorder 48 heures de repos ininterrompues chaque semaine ou, au lieu, lui payer son taux de salaire majoré de moitié pour tout temps de travail au cours de cette période. L'employeur doit également s'assurer qu'un enfant engagé comme acteur ait au moins 12 heures consécutives de repos entre chaque quart de travail et/ou avant le début de la journée d'école. Par ailleurs, le *RNE* stipule maintenant qu'un employeur ne peut exiger ou permettre qu'un enfant travaille plus de cinq jours dans une semaine ou, avec la permission écrite du directeur, plus de six jours dans une semaine.

Pendant qu'ils se trouvent sur un plateau de tournage ou d'enregistrement, les enfants engagés comme acteurs doivent être sous la surveillance d'un adulte. Le *RNE* précise qui peut ou ne peut pas jouer ce rôle de surveillance et le nombre maximum d'enfants dont peut s'occuper la même personne.

Enfin, une disposition a été ajoutée afin d'assurer que, dans le cas d'un enfant engagé comme acteur, 25 % de sa rémunération dépassant 2 000 $ par production soit versée au Tuteur et curateur public (Public Guardian and Trustee) afin d'être détenue en fiducie pour l'enfant.

Les modifications au *RNE* décrites ci-dessus sont entrées en vigueur le 14 décembre 2003.

Colombie-Britannique : Modifications au paragraphe 1(1) du *Règlement sur les normes d'emploi* (*Employment Standards Regulation*) en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi* (*Employment Standards Act*); règlement de la Colombie-Britannique 432/2003; Gazette officielle, partie 2, du 12 janvier 2004

La définition de « travailleur agricole » dans le *Règlement sur les normes d'emploi* a été élargie le 27 novembre 2003 afin d'inclure les employés d'une ferme, d'un ranch, d'un verger ou d'une opération agricole dont les principales responsabilités consistent à :

- vendre directement aux consommateurs les produits de la ferme, sur les lieux, pendant le cycle normal des récoltes; ou
- effectuer le lavage, le nettoyage, le tri, le classement ou l'empaquetage de produits non transformés de la ferme, ou de produits similaires achetés d'une autre opération, pendant le cycle normal des récoltes.

Les travailleurs agricoles en Colombie-Britannique ne sont pas visés par les dispositions de la *Loi sur les normes d'emploi* concernant les heures de travail[5], les heures supplémentaires et les jours fériés.

Île-du-Prince-Édouard : *Loi modifiant la Loi sur les normes d'emploi (An Act to Amend the Employment Standards Act)*; le projet de loi 19; sanctionné le 16 décembre 2003

Cette loi a ajouté des dispositions relatives au congé de soignant à la législation provinciale sur les normes d'emploi. Ces dispositions ressemblent à celles qui ont récemment été adoptées par d'autres administrations : un employé a maintenant le droit de prendre un congé sans solde d'au plus huit semaines, lequel peut être pris en tranches d'au moins une semaine chacune au cours d'une période déterminée de 26 semaines. Les huit semaines doivent quant à elles être partagées lorsque deux personnes ou plus offrent des soins ou du soutien au même membre de la famille. La seule condition d'admissibilité est de fournir à l'employeur, avant ou après avoir pris le congé, une copie d'un certificat médical attestant qu'un membre de la famille immédiate de l'employé a une maladie grave comportant un risque élevé de décès au cours des 26 semaines suivantes.

[5] À l'exception de l'interdiction relative aux heures de travail excessives.

Par rapport à la plupart des autres administrations qui ont des dispositions relatives au congé de soignant, la définition de « famille immédiate » à l'Île-du-Prince-Édouard est plus large, puisqu'elle comprend les frères et sœurs d'un employé en plus de son conjoint, de son conjoint de fait, de ses parents et de ses enfants[6]. Il convient toutefois de noter qu'aucune protection précise n'a été prescrite en ce qui concerne l'ancienneté et les avantages sociaux d'un employé qui prend un congé. Il n'y a pas non plus de dispositions explicites relatives aux modalités de réintégration d'un employé suite à son congé.

Enfin, une modification a été effectuée à l'article 2 de la *Loi sur les normes d'emploi (Employment Standards Act)* afin d'assurer que les dispositions relatives au congé de soignant s'appliquent également aux employés qui sont visés par une convention collective.

La *Loi* est entrée en vigueur le 16 décembre 2003.

Manitoba : *Loi modifiant le Code des normes d'emploi*; le projet de loi 4; sanctionné le 4 décembre 2003

Cette loi a ajouté au *Code des normes d'emploi* (CNE) de nouvelles dispositions relatives au congé de soignant et a amélioré la protection d'emploi des employés qui se prévalent d'un congé lié à des obligations familiales.

Congé de soignant

Un employé qui travaille pour le même employeur depuis au moins 30 jours a droit à huit semaines de congé sans solde pour offrir des soins ou du soutien à un membre de sa famille gravement malade et ayant un risque élevé de décès au cours des 26 semaines suivantes, tel qu'attesté par un certificat médical. « Membre de la famille » signifie le conjoint, le conjoint de fait (une « personne qui vit dans une relation maritale d'une certaine permanence avec une autre personne sans être mariée avec elle »), les enfants et les parents de l'employé, les enfants de son conjoint ou conjoint de fait, et le conjoint ou le conjoint de fait de son père ou de sa mère[7]. Les huit semaines de congé ne peuvent être réparties en plus de deux périodes d'au moins une semaine chacune, la deuxième période devant se terminer dans les 26 semaines qui suivent le jour où a commencé la première période. Il n'y a aucune obligation que le congé soit partagé lorsque deux employés ou plus fournissent des soins ou du soutien à la même personne. De plus, le *CNE* ne précise pas si un congé doit prendre fin plus tôt lorsque le décès du membre de la famille survient avant que le congé ne se soit terminé.

Un employé qui désire prendre un congé de soignant doit donner à son employeur un préavis d'au moins une période de paye, « sauf si un préavis plus court est nécessaire dans les circonstances ». Une copie du certificat du médecin doit également être remise à l'employeur dès que possible. L'employé peut mettre fin à son congé avant l'expiration de celui-ci, à condition d'en aviser son employeur au moins 48 heures à l'avance, à moins qu'ils n'en conviennent tous les deux autrement.

Protection d'emploi pour les employés qui prennent un congé

Comme dans le cas des employés qui prennent un congé de maternité ou un congé parental, un employé qui termine un congé de soignant a le droit d'être réintégré dans son poste antérieur ou dans un poste comparable avec au moins le même salaire et les mêmes avantages qu'il avait immédiatement avant le début du congé. Aux fins du calcul des prestations de pension et des autres avantages, les périodes

[6] Cependant, contrairement à d'autres administrations, cette définition ne comprend pas les enfants du conjoint de l'employé ni le conjoint ou le conjoint de fait de la mère ou du père de l'employé.

[7] Il est possible d'élargir cette définition par voie réglementaire.

d'emploi précédant et suivant le congé sont réputées ne pas avoir été interrompues. Cependant, un paragraphe additionnel précise qu'un employeur peut malgré tout mettre à pied un employé, le licencier ou refuser de le réintégrer pour des motifs qui ne sont pas liés au congé.

Se sont également ajoutées au *CNE* de nouvelles dispositions relatives aux plaintes ainsi que des mesures de redressement pour les employés qui sont congédiés ou mis à pied en raison de leur grossesse ou parce qu'ils ont l'intention de prendre, ou qu'ils ont pris, un congé de maternité, un congé parental ou un congé de soignant. Un employé dans une telle situation peut déposer une plainte auprès d'un agent des normes d'emploi dans les six mois qui suivent la date de sa mise à pied ou de son licenciement ou la date à laquelle il aurait dû être réintégré.

Lorsqu'un agent qui enquête sur une telle plainte conclut qu'une contravention a effectivement eu lieu, il peut, par ordre, enjoindre à l'employeur de verser une indemnisation pour toute perte subie par l'employé en raison de la contravention, de réintégrer l'employé, ou d'appliquer ces deux mesures. L'employeur doit aussi payer des frais administratifs équivalents à 10 % de toute indemnisation exigible (bien que le montant des coûts administratifs ne puisse être inférieur à 100 $ ou supérieur à 1 000 $). Un ordre de paiement d'une indemnisation est réputé être un ordre de paiement de salaire aux fins de l'application des dispositions d'exécution du *Code*, sauf qu'aucune somme maximale ne s'y applique.

Une personne nommée dans un ordre peut demander au directeur des normes d'emploi de renvoyer l'affaire à la Commission du travail du Manitoba. Le délai pour ce faire est de 30 jours après la date à laquelle la personne a reçu signification de l'ordre.

La *Loi modifiant le Code des normes d'emploi* est entrée en vigueur le 4 janvier 2004.

Manitoba : *Règlement modifiant le Règlement sur le salaire minimum et les conditions de travail* en vertu du *Code des normes d'emploi*; Règlement 25/2004; Gazette du Manitoba, partie II, du 21 février 2004

Le salaire minimum au Manitoba passera de 6,75 $ à 7,00 $ l'heure à compter du 1er avril 2004.

Il convient également de mentionner que la ministre du Travail et de l'Immigration du Manitoba a annoncé, dans un communiqué de presse officiel du 4 décembre 2003, qu'elle convoquera une nouvelle Commission du salaire minimum en 2004.

Nouveau-Brunswick : *Règlement sur le salaire minimum* établi en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi*; Règlement du Nouveau-Brunswick 2003-82; Gazette royale du 26 novembre 2003

Ce règlement a abrogé et remplacé le *Règlement sur le salaire minimum* précédent (*Règl. du N.-B. 2002-15*). Le 1er janvier 2004, le salaire minimum au Nouveau-Brunswick a augmenté de 6,00 $ à 6,20 $ l'heure, pour les 44 premières heures travaillées par semaine, et de 9,00 $ à 9,30 $ pour chaque heure de travail additionnelle lors de la même semaine (ce qui correspond au taux des heures supplémentaires). Le salaire minimum des employés dont le nombre d'heures travaillées ne peut être vérifié et qui ne sont pas strictement rémunérés à la commission est quant à lui passé de 264,00 $ à 272,80 $ par semaine.

Nouveau-Brunswick: *Loi modifiant la Loi sur les normes d'emploi*; le projet de loi 8; sanctionné le 19 décembre 2003

Cette loi a modifié la *Loi sur les normes d'emploi* (LNE) afin de permettre à un salarié de prendre jusqu'à huit semaines de congé de soignant sans solde pour donner des soins ou du soutien à une personne avec laquelle il a des *liens familiaux étroits* (c.-à-d. son conjoint, son père, sa mère, l'un

de ses enfants, son frère, sa sœur, l'un de ses grands-parents ou petits-enfants, ou une personne avec laquelle le salarié a des liens en vertu desquels ils « manifestent l'intention de se prodiguer l'[un] à l'autre l'affection et le soutien réciproques qui caractérisent normalement » l'un des liens de parenté énumérés ci-dessus[8]) si cette personne est gravement malade et que le risque de décès est important au cours d'une période de 26 semaines, tel qu'attesté par un certificat médical.

Le congé, qui peut être fractionné en segments d'au moins une semaine chacun, doit prendre fin une fois terminée une période donnée de 26 semaines ou, si la personne avec laquelle le salarié a des liens familiaux étroits meurt avant que cette période ne se soit terminée, à la fin de la semaine au cours de laquelle survient le décès. De plus, le congé doit être partagé lorsque deux salariés ou plus désirent se prévaloir de ces dispositions afin de donner des soins ou du soutien à la même personne.

Bien qu'il n'y a pas d'exigences relatives à la durée de service, un salarié qui a l'intention de prendre un congé de soignant a l'obligation d'aviser son employeur aussitôt que possible de la date prévue du début du congé et de la durée prévue de celui-ci. Une copie du certificat médical doit également être fournie à l'employeur lorsque ce dernier en fait la demande écrite dans les 15 jours qui suivent le retour au travail du salarié.

Tout comme dans le cas des autres congés prévus par la *LNE*, un salarié qui prend un congé de soignant continue à accumuler de l'ancienneté et est réputé avoir travaillé de façon continue pour le même employeur pendant le congé. La *Loi* interdit aussi à un employeur de licencier, suspendre ou mettre à pied un salarié pendant la durée du congé de soignant ou pour des raisons découlant uniquement du congé.

Ces dispositions sont entrées en vigueur le 4 janvier 2004.

Nouvelle-Écosse : Règlements pris en vertu du *Code des normes du travail (Labour Standards Code)* – modifications; Règlements de la Nouvelle-Écosse 200/2003, 201/2003 et 202/2003; Gazette officielle, partie II, du 1er décembre 2003

Ces règlements, qui sont entrés en vigueur le 12 décembre 2003, ont modifié le *Règlement d'application du Code des normes du travail (General Labour Standards Code Regulations)* et l'*Ordonnance générale sur le salaire minimum (Minimum Wage Order (General))*, abrogé l'*Ordonnance sur le salaire minimum relative à la construction routière et l'industrie de la construction lourde (Minimum Wage Order (Road Building and Heavy Construction Industry))* et remplacé cette dernière par l'*Ordonnance sur le salaire minimum relative à la construction et à l'entretien des biens immobiliers (Minimum Wage Order (Construction and Property Maintenance))*.

Ces changements réglementaires font suite aux modifications apportées récemment aux dispositions sur les heures supplémentaires du *Code des normes du travail* (*CNT*). Le CNT stipule maintenant que les employés ont droit à une fois et demie leur taux de salaire normal pour les heures de travail dépassant 48 heures au cours d'une semaine[9].

---

[8] On peut considérer que deux personnes ont des liens familiaux étroits même si elles ne sont pas mariées et qu'elles ne sont pas apparentées par le sang.

[9] Les modifications apportées au *CNT* par la *Loi modifiant la Loi sur les jours de fermeture des commerces de détail et le Code des normes du travail (Retail Business Uniform Closing Day Act (amended) and Labour Standards Code (amended)* (le projet de loi 2) sont décrites dans le numéro d'hiver 2003 de la *Gazette du travail*, Vol. 6, N° 4.

Règlement général

Des modifications au *Règlement d'application du Code des normes du travail* ont exclu plusieurs professions et industries des nouvelles exigences relatives à la rémunération des heures supplémentaires (néanmoins, les dispositions sur les heures supplémentaires contenues dans l'*Ordonnance générale sur le salaire minimum* – qui prévoient le paiement des heures de travail dépassant 48 heures au cours d'une semaine au taux d'une fois et demie le *salaire minimum* – continuent de s'appliquer à certains de ces groupes) :

- les personnes dûment qualifiées exerçant la profession d'architecte, de dentiste, d'avocat, de médecin, de podologue, d'ingénieur, d'expert-comptable ou de comptable agréé, de psychologue, d'arpenteur ou de vétérinaire ainsi que les étudiants participant à des activités de formation dans le but de pratiquer l'une de ces professions;
- les apprentis visés par un contrat d'apprentissage;
- les personnes participant à des programmes de formation approuvés ou parrainés par le gouvernement;
- les employés d'un terrain de jeux ou d'un camp d'été qui est exploité sans but lucratif;
- les agents d'assurance titulaires d'un permis;
- les employés et les employeurs visés par l'*Ordonnance sur le salaire minimum relative aux opérations forestières (Minimum Wage Order (Logging and Forestry Operations)* et l'*Ordonnance sur le salaire minimum relative à la construction et à l'entretien des biens immobiliers*;
- les gardiens, concierges ou gérants d'immeubles travaillant dans un édifice dans lequel se trouve leur lieu de résidence;
- les personnes qui fournissent des soins de santé ou des soins personnels, si le client fournit le logement dans le cadre des conditions d'emploi;
- les employés travaillant dans l'industrie du transport;
- les employés qui sont payés à un tarif fixe et qui travaillent en tant que mécaniciens d'automobiles ou techniciens de réparation de carrosserie;
- les travailleurs dans les secteurs de la construction navale, de la réparation de navires, de l'industrie pétrolière et gazière, ou dans des activités connexes autres que la vente au détail;
- les individus détenant des postes précis dans la fonction publique provinciale au niveau de sous-ministre;
- les employés d'entreprises consacrées à la transformation primaire ou à des activités connexes dans les secteurs de l'agriculture, de la production d'arbres de Noël ou de la pêche, à l'exception du secteur de la transformation de la viande; et
- les travailleurs agricoles dont l'emploi est directement lié à la production primaire d'œufs, de lait, de grains, de semences, de fruits, de légumes, de produits de l'érable, de miel, de tabac, de porcs, de bétail, de moutons, de volaille ou de fourrures d'animaux.

En outre, la liste de travailleurs agricoles auxquels ne s'appliquent pas les dispositions du *CNT* relatives aux heures supplémentaires, aux heures de travail et aux jours fériés payés a été élargie. Elle comprend dorénavant les travailleurs dont l'emploi est lié à la production primaire d'arbres et de couronnes de Noël et tous ceux qui travaillent dans une exploitation agricole où la production s'effectue principalement dans une serre ou dans un endroit à l'abri des éléments.

Ordonnance générale sur le salaire minimum

Un certain nombre de modifications ont également été apportées à l'*Ordonnance sur le taux général du salaire minimum*.

- Dans tous les cas, les travailleurs agricoles dont l'emploi est directement lié à la production primaire d'œufs, de lait, de grains, de semences, de fruits, de légumes, d'arbres ou de couronnes de Noël, de produits de l'érable, de miel, de tabac, de porcs, de bétail, de moutons, de volaille ou de fourrures d'animaux n'ont pas droit à un taux majoré (qu'il s'agisse d'une fois et demie le taux de salaire minimum ou d'une fois et demie le taux de salaire de l'employé) pour les heures supplémentaires, ni à une prime de rappel lorsqu'ils doivent se présenter au travail à l'extérieur de leurs heures de travail prévues. Ceci comprend les travailleurs agricoles auxquels s'appliquaient auparavant ces dispositions (c.-à-d. les personnes travaillant dans une exploitation agricole où la production primaire de fleurs, de fruits, de grains, de semences, de tabac ou de légumes s'effectue principalement à l'abri des éléments). De plus, les travailleurs agricoles ayant moins de 16 ans qui étaient visés antérieurement par les dispositions sur le salaire minimum (p. ex. les jeunes travaillant dans une serre à la production de certains produits agricoles) en sont dorénavant exemptés.

- On a également abrogé la définition du syntagme « récolte de fruits, légumes ou tabac » *(harvesting of fruit, vegetables and tobacco)*. En conséquence, *tous* les employés payés à la pièce et dont le travail est directement lié à la récolte de ces produits agricoles sont exclus des exigences relatives au salaire minimum. Antérieurement, cette exclusion ne s'appliquait qu'aux personnes engagées pour faire, dans les champs, la cueillette non mécanisée – mais pas le transport, le triage ou la transformation – de produits agricoles qui ne sont pas cultivés à l'abri.

- Tous les employés du secteur des transports (et non seulement ceux qui doivent être à l'extérieur de leur ville d'attache *(home base)* pour plus de 24 heures, comme c'était le cas auparavant) n'ont maintenant droit au taux des heures supplémentaires équivalant à une fois et demie le salaire minimum que s'ils travaillent plus de 96 heures au cours d'une période de deux semaines consécutives.

- Les personnes qui fournissent des soins de santé ou des soins personnels et qui sont employées dans un immeuble qui comprend leur lieu de résidence sont exclues de toute majoration de salaire pour les heures supplémentaires.

Ordonnance sur le salaire minimum pour les emplois dans la construction et l'entretien d'immeubles

Un nouveau règlement, l'*Ordonnance sur le salaire minimum relative à la construction et à l'entretien des biens immobiliers*, a remplacé l'*Ordonnance sur le salaire minimum relative à la construction routière et l'industrie de la construction lourde*.

Le champ d'application de la nouvelle *Ordonnance* est plus large. Elle vise les personnes qui sont employées dans les secteurs suivants : la construction, la restauration ou l'entretien de routes, de rues, de trottoirs, de structures (y compris des édifices), de ponts, de pavage, d'aqueducs et de systèmes d'égouts; le terrassement et les activités connexes; le déneigement; la production primaire de matériaux de construction à l'état brut, y compris le travail de production primaire dans une scierie; le travail dans un atelier d'usinage et la transformation des métaux. Toutefois, elle ne s'applique pas aux employés municipaux travaillant à la construction, la restauration ou l'entretien de rues; aux personnes participant à un programme de formation approuvé ou parrainé par le gouvernement; aux apprentis

visés par un contrat d'apprentissage; aux employés d'entreprises oeuvrant dans le domaine de l'hygiène ou de la sécurité des édifices; et aux employés travaillant à la fourniture de matériaux pour la construction et la réparation de navires, l'industrie pétrolière et gazière ou d'autres activités connexes, à part la vente au détail.

Les employés visés par ce règlement ont droit au même taux de salaire minimum que les employés visés par l'*Ordonnance sur le taux général du salaire minimum*. Cependant, la rémunération des heures supplémentaires, équivalant à une fois et demie le taux de salaire normal de l'employé, ne s'applique qu'aux heures de travail excédant 110 heures au cours d'une période de 14 jours.

Nunavut : *Loi modifiant la Loi sur la sécurité*; le projet de loi 49 sanctionné le 5 décembre 2003

Cette loi a apporté des modifications à la *Loi sur la sécurité*. Elle est entrée en vigueur le 1er janvier 2004, sauf les dispositions sur les programmes de sécurité au travail, lesquels entreront en vigueur à une date fixée par décret du Commissaire du Nunavut. Les modifications les plus importantes sont comme suit.

- La définition du terme « employeur » est modifiée pour comprendre un « propriétaire » et une personne responsable d'un « établissement dans lequel une ou plusieurs personnes effectuent un travail » (auparavant, la définition référait à un « établissement où une ou plusieurs personnes sont employées »).
- On prévoit que, si deux employeurs ou plus sont responsables d'un établissement, l'entrepreneur principal, ou s'il n'y en a pas le propriétaire de l'établissement, doit coordonner les activités des employeurs dans l'établissement en ce qui a trait à la santé et à la sécurité.
- On impose des responsabilités aux fournisseurs d'outils, d'équipement, de machines, d'appareils ou d'agents biologiques, chimiques ou physiques utilisés dans les établissements.
- On prévoit que chaque employeur doit mettre en place pour son lieu de travail et administrer le programme de sécurité au travail prescrit applicable et, si les règlements l'exigent ou si l'agent de sécurité en chef l'ordonne, constituer un comité mixte de santé et de sécurité au travail dans le cadre du programme. Lorsqu'il y a deux employeurs ou plus à un lieu de travail; ceux-ci doivent mettre en place et administrer conjointement un programme de sécurité au travail s'il est exigé. (Comme mentionné précédemment, ces dispositions n'ont pas encore été promulguées.)
- Il est stipulé qu'un comité mixte de santé et de sécurité au travail doit être composé d'un nombre égal de représentants des travailleurs choisis par leurs pairs dans le lieu de travail et de personnes choisies par l'employeur ou par chaque employeur s'il y en a deux ou plus.
- Les dispositions portant sur la divulgation de renseignements ont été modifiées compte tenu de la responsabilité de la Commission des accidents du travail d'administrer la *Loi*, les *règlements* et d'autres textes législatifs, de la nécessité de partager des renseignements avec d'autres agences gouvernementales ou ministères au Canada et avec des organismes de réglementation ou des agences approuvés par la Commission et de la *Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée*.
- On prévoit que l'identité des personnes qui ont communiqué des renseignements en toute confiance en vertu de la *Loi* ne peut être révélée que lorsque cela est nécessaire pour enquêter ou intenter une poursuite relativement à une infraction présumée à la législation (auparavant, les noms de telles personnes pouvaient être révélés aux fins de l'application de la *Loi* ou des *règlements*).
- On permet à un agent de sécurité de donner un avis à un employeur à l'effet que, si sa directive faisant suite à une inspection n'est pas suivie, il pourra émettre une directive supplémentaire à l'égard d'un danger potentiel et, dans le cas où subséquemment on ne se conforme pas à une

directive en vertu de laquelle un tel avis a été donné, l'agent de sécurité peut ordonner qu'un lieu, une substance ou un objet ne soit pas utilisé jusqu'à ce que la directive soit respectée.

- On permet à l'agent de sécurité en chef d'approuver et d'émettre des codes de pratique pour fournir des conseils pratiques relativement aux exigences de la *Loi* et de ses *règlements*.
- Enfin, on prévoit la mise en place d'un comité consultatif sur la sécurité, comprenant un nombre égal de représentants des travailleurs et des employeurs, qui fait des recommandations jugées nécessaires relativement aux modifications à la *Loi* et à ses *règlements*.

Ontario : Modifications au *Règlement sur les exemptions, les règles spéciales et l'établissement du salaire minimum (Exemptions, Special Rules and Establishment of Minimum Wage Regulation)*; Règlement de l'Ontario 401/03 pris en vertu de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*; Gazette de l'Ontario du 20 décembre 2003

Les modifications au *Règlement sur les exemptions, les règles spéciales et l'établissement du salaire minimum* ont fait augmenter le taux général du salaire minimum de 6,85 $ à 7,15 $ l'heure le 1er février 2004. C'est la première d'une série d'augmentations qui auront lieu à tous les premiers février jusqu'en 2007, auquel moment le taux général du salaire minimum atteindra 8,00 $ l'heure. Le taux de salaire minimum de groupes spécifiques

	Précédent	1er février 2004	1er février 2005	1er février 2006	1er février 2007
Taux minimum général	6,85 $	7,15 $	7,45 $	7,75 $	8,00 $
Étudiants de moins de 18 ans[1]	6,40 $	6,70 $	6,95 $	7,25 $	7,50 $
Serveurs de boissons alcooliques[2]	5,95 $	6,20 $	6,50 $	6,75 $	6,95 $
Guides de chasse et pêche travaillant moins de de 5 heures consécutives par jour (taux journalier)	34,25 $	35,75 $	37,25 $	38,75 $	40,00 $
Guides de chasse et pêche travaillant 5 heures consécutives par jour (taux journalier)	68,50 $	71,50 $	74,50 $	77,50 $	80,00 $
Travailleurs à domicile[3]	7,54 $	7,87 $	8,20 $	8,53 $	8,80 $

[1] Ce taux s'applique aux étudiants de moins de 18 ans travaillant au plus 28 heures par semaine ou travaillant durant un congé scolaire.

[2] S'applique aux employés servant des boissons alcoolisées aux clients, invités, membres ou hôtes dans les endroits pour lesquels on a émis une licence ou un permis en vertu de la *Loi sur les permis d'alcool*.

[3] Les travailleurs à domicile sont des travailleurs qui sont rémunérés pour le travail qu'ils effectuent à leur domicile pour un employeur. Ils ont droit à au moins 110 % du taux général du salaire minimum.

augmentera également durant cette période. Ci-dessous sont indiqués les changements prévus aux taux de salaires minimums en Ontario.

De plus, une disposition a été ajoutée au *Règlement* afin d'assurer que les employeurs se conforment aux nouveaux taux de salaire minimum dès que ceux-ci entrent en vigueur même lorsque cela se produit au milieu d'une période de paye.

Enfin, aucun changement n'a été apporté aux retenues de salaire maximum permises pour la chambre et la pension fournies à un employé par son employeur.

Québec : *Règlement sur des normes du travail particulières à certains secteurs de l'industrie du vêtement* en vertu de la *Loi sur les normes du travail*; Décret 1288-2003; Gazette officielle du Québec, partie II, du 17 décembre 2003

Le *Règlement sur des normes du travail particulières à certains secteurs de l'industrie du vêtement* vise les salariés des industries de la chemise pour hommes et garçons, de la confection pour dames, de la confection pour hommes et du gant de cuir (ci-après appelés salariés de l'industrie du vêtement). Historiquement, quatre décrets de convention collective fixaient certaines conditions minimales de travail applicables à ces secteurs de l'industrie du vêtement. Le 11 novembre 1999, la *Loi concernant les conditions de travail dans certains secteurs de l'industrie du vêtement et modifiant la Loi sur les normes du travail* était mise en vigueur. Elle a eu pour effet de prolonger l'application des décrets jusqu'au 30 juin 2000 tout en stipulant qu'après cette date, le gouvernement du Québec pouvait adopter, par voie de règlement, des dispositions transitoires relatives aux normes minimales d'emploi dans ces secteurs. En vertu de cette *Loi*, le gouvernement pouvait par la suite adopter un règlement fixant de façon permanente les normes de travail applicables à ces quatre secteurs de l'industrie du vêtement. Conséquemment le gouvernement a édicté à titre temporaire le *Règlement sur des conditions minimales de travail dans certains secteurs de l'industrie du vêtement*, prenant effet le 1er juillet 2000. La période d'application du *Règlement* a par la suite été prolongée jusqu'au 31 décembre 2003. Le 1er janvier 2004, le nouveau *Règlement sur des normes du travail particulières à certains secteurs de l'industrie du vêtement* est entré en vigueur, fixant de façon plus permanente les normes relatives aux secteurs visés de l'industrie du vêtement. Il convient cependant de noter que malgré ce règlement, les dispositions de la *Loi sur les normes du travail* continuent de s'appliquer aux salariés de l'industrie du vêtement dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec le *Règlement*.

Salaire minimum

Le *Règlement* prévoit que le taux de salaire minimum payable aux salariés de l'industrie du vêtement est de 8,00 $ l'heure, alors que le taux général en vertu de la *Loi sur les normes du travail* (la *Loi*) est de 7,30 $ l'heure.

Semaine normale de travail

De plus, aux fins du calcul des heures supplémentaires, la semaine normale de travail pour les salariés assujettis au *Règlement* est de 39 heures alors qu'elle est de 40 heures pour les autres salariés visés par la *Loi*.

Jours fériés, chômés et payés

Pour ce qui est des jours fériés, chômés et payés, le *Règlement* prévoit deux jours de plus que ce qui est prévu par la *Loi*. Le 2 janvier est accordé aux salariés de l'industrie du vêtement ainsi que le Vendredi saint et le lundi de Pâques, alors qu'en vertu de la *Loi* une seule de ces deux dernières journées, au choix de l'employeur, est considérée comme jour férié, chômé et payé.

Congés annuels payés

Le nouveau *Règlement* prévoit des dispositions relatives aux congés annuels payés. Lorsqu'à la fin d'une année de référence, un salarié a moins d'une année de service continu auprès du même employeur, il a droit à un congé annuel continu, établi sur la base

d'un jour ouvrable pour chaque mois de service continu jusqu'à un maximum de deux semaines. Dans le cas du salarié qui justifie d'un an de service continu, il a droit à une durée minimale de trois semaines de congé, dont deux semaines consécutives. Quant au salarié qui compte trois ans de service continu chez le même employeur, il a droit à un congé annuel d'une durée minimale de quatre semaines, dont trois semaines consécutives. Enfin, le *Règlement* prévoit une indemnité afférente au congé annuel de 4 % du salaire brut au salarié justifiant de moins d'un an de service continu, une indemnité de 6 % lorsque le salarié justifie d'au moins un an de service continu et, enfin, une indemnité de 8 % s'il justifie de trois ans de service continu chez le même employeur. Ces dispositions sont plus généreuses que celles prévues par la *Loi sur les normes du travail*[10].

Congés pour événements familiaux

Finalement, le nouveau *Règlement* prévoit des dispositions particulières relatives aux congés dans le cas du décès ou des funérailles d'un membre de la famille du salarié. Ainsi, lorsqu'il s'agit du conjoint, d'un enfant, d'un enfant du conjoint, du père, de la mère, du frère ou de la soeur du salarié, ce dernier a droit à trois journées consécutives de congé, sans réduction de salaire, en plus d'avoir droit à deux autres journées non rémunérées. De plus, un salarié a droit à une journée sans réduction de salaire lorsqu'il s'agit du décès ou des funérailles de l'un de ses grands-parents ou du père ou de la mère de son conjoint et à une journée non rémunérée dans le cas d'un gendre, d'une bru, de l'un de ses petits-enfants ainsi que d'un frère ou d'une sœur de son conjoint. Ces normes sont encore une fois plus généreuses que les dispositions de la *Loi*[11].

Québec: *Loi modifiant le Code du travail*; le projet de loi 31 sanctionné le 18 décembre 2003

Cette loi apporte des modifications aux dispositions du *Code du travail* relatives à la transmission de droits et d'obligations à l'occasion de cessions ou de concessions totales ou partielles d'entreprises (les articles 45 à 45.3 du *Code*).

La suppression d'une mesure introduite en 2001, qui prévoyait que l'employeur devait donner à l'association de salariés concernée un avis de son intention de céder ou concéder, en tout ou en partie, son entreprise et que l'association pouvait, dans les délais prescrits, demander à la Commission des relations du travail de déterminer l'application de l'article 45 (l'article 45.1, entré en vigueur le 25 novembre 2002), a pour effet de rétablir le caractère d'application automatique de l'article 45.

Une modification à l'article 45 du *Code du travail* prévoit qu'il n'y a pas transmission d'une accréditation syndicale ou d'une convention collective lorsqu'une concession partielle d'entreprise n'a pas pour effet de transférer au concessionnaire, en plus de fonctions ou d'un droit d'exploitation, la plupart des autres éléments caractéristiques de la partie d'entreprise concernée.

Dans le cas d'une concession partielle d'entreprise[12] où, en vertu de l'article 45, l'accréditation d'une association de salariés et une convention collective en vigueur sont transférées chez un concessionnaire, la convention est réputée expirer lors de la prise d'effet de la concession partielle et un avis de négociation pour la conclusion d'une nouvelle convention collective peut être donné par l'une des parties dans

[10] La limite maximale prévue par la *Loi sur les normes du travail* est de trois semaines de congé annuel et une indemnité représentant 6% du salaire brut du salarié après cinq ans de service continu auprès du même employeur.

[11] La limite maximale prévue par la *Loi sur les normes du travail* dans le cas du décès ou des funérailles d'un membre de la famille immédiate du salarié est d'un jour sans réduction de salaire et quatre jours non rémunérés.

[12] Ceci ne s'applique pas dans le cas d'une concession partielle d'entreprise entre employeurs des secteurs public et parapublic.

les 30 jours suivants. Les conditions de travail des salariés touchés ne pourront être modifiées sans le consentement de l'association de salariés accréditée pendant une période d'au moins 90 jours, tel que le prévoit le *Code du travail*.

À la suite d'une requête d'une partie intéressée déposée dans les 30 jours qui suivent la prise d'effet d'une concession partielle d'entreprise, la Commission des relations du travail peut ne pas appliquer les dispositions mentionnées dans les deux paragraphes précédents si elle juge que cette concession a été faite dans le but principal d'entraver la formation d'une association de salariés ou de porter atteinte à l'intégralité d'une association de salariés accréditée.

Ces dispositions s'appliquent aux concessions partielles d'entreprise qui prennent effet le 1er février 2004 ou après cette date.

Territoires du Nord-Ouest : *Loi modifiant la Loi sur la sécurité*; le projet de loi 23 sanctionné le 10 octobre 2003

Cette loi a apporté des modifications à la *Loi sur la sécurité*. Elle est entrée en vigueur le 1er janvier 2004, sauf les dispositions sur les programmes de sécurité au travail, lesquels entreront en vigueur à une date fixée par décret du Commissaire des T.N-O. Les modifications les plus importantes sont comme suit.

- La définition du terme « employeur » a été modifiée pour comprendre un « propriétaire » et une personne responsable d'un « établissement dans lequel une ou plusieurs personnes effectuent un travail » (auparavant, la définition référait à un « établissement où une ou plusieurs personnes sont employées »).
- On prévoit maintenant que, si deux ou plusieurs employeurs sont responsables d'un établissement, l'entrepreneur principal, ou s'il n'y en a pas, le propriétaire de l'établissement doit coordonner les activités des employeurs dans l'établissement en ce qui a trait à la santé et à la sécurité.
- On impose des responsabilités aux fournisseurs d'outils, d'équipement, de machines, d'appareils ou d'agents biologiques, chimiques ou physiques utilisés dans les établissements.
- On prévoit que chaque employeur doit mettre en place pour son lieu de travail et administrer le programme de sécurité au travail prescrit applicable et, si les règlements l'exigent ou si l'agent de sécurité en chef l'ordonne, constituer un comité mixte de santé et de sécurité au travail dans le cadre du programme. Lorsqu'il y a deux employeurs ou plus à un lieu de travail, ceux-ci doivent mettre en place et administrer conjointement un programme de sécurité au travail s'il est exigé. (Comme mentionné précédemment, ces dispositions n'ont pas encore été promulguées.)
- Les dispositions portant sur la divulgation de renseignements ont été modifiées compte tenu de la responsabilité de la Commission des accidents du travail d'administrer la *Loi*, les *règlements* et d'autres textes législatifs, de la nécessité de partager des renseignements avec d'autres agences gouvernementales ou ministères au Canada et avec des organismes de réglementation ou des agences approuvés par la Commission, et de la *Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée*.
- On prévoit maintenant que l'identité des personnes qui ont communiqué des renseignements en toute confiance en vertu de la *Loi* ne peut être révélée que lorsque cela est nécessaire pour enquêter ou intenter une poursuite relativement à une infraction présumée à la législation (auparavant, les noms de telles personnes pouvaient être révélés aux fins de l'application de la *Loi* ou de ses *règlements*).
- On permet à un agent de sécurité de donner un avis à un employeur à l'effet que, si sa directive faisant suite à une inspection n'est pas suivie, il pourra émettre une directive supplémentaire à l'égard d'un danger potentiel et, dans le cas où subséquemment on ne se conforme pas à une

directive en vertu de laquelle un tel avis a été donné, l'agent de sécurité a le pouvoir d'ordonner qu'un lieu, une substance ou un objet ne soit pas utilisé jusqu'à ce que la directive soit respectée.

- On permet à l'agent de sécurité en chef d'approuver et d'émettre des codes de pratique pour fournir des conseils pratiques relativement aux exigences de la *Loi* ou de ses *règlements*.

- Enfin, on prévoit la mise en place d'un comité consultatif sur la sécurité, comprenant un nombre égal de représentants des travailleurs et des employeurs, qui fait des recommandations relativement aux modifications jugées nécessaires à la *Loi* et à ses *règlements*.

Territoires du Nord-Ouest : Proclamation des articles 1, 16 à 20, 22 à 28, 68, 74, 76 et 77 de la *Loi sur les droits de la personne*; Gazette officielle, partie II, du 31 décembre 2003

Les articles de la *Loi sur les droits de la personne* prévoyant la constitution de la Commission des droits de la personne et la nomination du directeur et des directeurs adjoints aux droits de la personne, ainsi que les dispositions précisant leurs attributions et fonctions, sont entrés en vigueur le 1er janvier 2004[13].

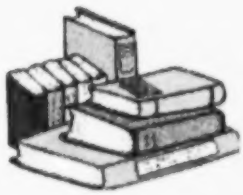
[13] Un résumé de la *Loi sur les droits de la personne* se trouve dans le numéro du printemps 2003 de la *Gazette du travail*, Vol. 6, Nº 1.

Pour plus d'informations sur les changements aux lois du travail récemment adoptés ou proposés au Canada, veuillez visiter le site Web de Ressources humaines et Développement des compétences Canada à

http://www.rhdcc.gc.ca,
(1) en utilisant l'index A-Z, choisir "E" comme choix alphabétique
(2) et cliquer sur Évolution de la législation du travail au Canada.

Le Coin du lecteur

Michèle Auger, Fred Longley et Edward Popoff
Bibliothèque ministérielle



Diversité dans les milieux de travail

COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE. **Une place pour tous : guide pour la création d'un milieu de travail inclusif**, Ottawa, La Commission, 2003.
CA1 HR102 03P41f

Les employeurs canadiens ont l'obligation d'adopter des mesures d'adaptation visant à éliminer la discrimination dans le milieu du travail, ces mesures découlant de la Loi canadienne sur les droits de la personne et de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. En plus d'expliquer les exigences de la législation, ce document informe sur la procédure à suivre et offre une liste de ressources utiles.

NANCOO, Michelle Lauren. **Gestion de l'équité en matière d'emploi et de la diversité : recueil de conseils,** Ottawa, Flintriver Pub., c1999.
HF5549.5 A34 N36

Ce recueil offre aux gestionnaires et chefs d'équipes des stratégies gagnantes appliquées au quotidien pour favoriser l'équité en emploi et une bonne gestion de la diversité.

SCHNEIDER, Susan C. et Jean-Louis BARSOUX. **Management interculturel**, traduction, Valérie Lavoyer sous la direction de Lionel Dahan, 2e éd., Paris, Pearson Education France, 2003.
HD31 S3614 2002

Ce manuel traite de la dimension culturelle dans les pratiques managériales. À partir d'une réflexion sur le sens de la culture et de ses sphères d'influence, les auteurs exposent des cas, des modèles et des stratégies favorisant les meilleures pratiques de gestion de la diversité culturelle dans les milieux de travail, qu'il s'agisse du fonctionnement quotidien des équipes multiculturelles ou d'une entreprise oeuvrant à l'étranger. Cet ouvrage s'adresse avant tout aux étudiants, futurs cadres et dirigeants d'entreprise. Son contenu est complet et en fait un outil de consultation pour faire de la diversité culturelle un agent de succès de l'objectif à atteindre.

THÉRY, Benoît. **Manager dans la diversité culturelle,** Paris, Éditions d'Organisation, c2002. HD62.4 T43

Dans le contexte de la globalisation des marchés et de l'avancement technologique, les entreprises sont de plus en plus intéressées à s'installer à l'étranger. Comment choisir le gestionnaire « international » qui procédera à l'implantation avec succès ? En plus d'informer sur les stratégies d'implantation à l'étranger, cet ouvrage renseigne sur les profils de compétences du gestionnaire international, sur les aptitudes et expertises spécifiques qui l'amèneront à gérer efficacement en tenant compte des données socio-économiques, culturelles et religieuses de la nouvelle identité nationale du pays d'accueil.

NOTA

1. *Pour d'autres références qui sont disponibles en langue anglaise seulement, voir la version anglaise de la Gazette du travail / Workplace Gazette.*
2. *Les employé(e)s de Développement social Canada et de Ressources humaines et Développement des compétences Canada peuvent emprunter directement ces ouvrages en s'adressant à la Bibliothèque ministérielle. Autrement, vous devez les emprunter par l'intermédiaire de votre bibliothèque.*

Téléphone : (819) 994-2603, Télécopieur : (819) 953-5482
Courriel : circulation.library-bibliotheque.response@sdc-dsc.gc.ca
Site Web : http://www.dsc.gc.ca/fr/sm/sfa/sa/biblio/bibliotheque.shtml

HIER et Aujourd'hui

Suzanne Payette
Direction de l'information sur les milieux de travail
Programme du travail

Régimes de retraite

Il y a 50 ans...

En avril 1954, la *Gazette du travail* publiait un article sur les régimes de retraites du Canada. Si l'objectif d'un régime de pension s'inscrit dans une logique bien simple – permettre à un employé de se constituer un revenu de retraite – les procédures pour l'atteindre s'avèrent fort complexes. De nombreux facteurs doivent être pris en compte, à savoir : méthode de financement du régime, prestations à verser, méthode de gestion, conditions d'admissibilité, l'âge et l'acquisition des droits à la retraite.

Plus de la moitié (238) des 411 entreprises canadiennes comptant 500 employés ou plus offraient un régime de retraite. Cinq régimes sur six (176) étaient financés à la fois par l'employé et l'employeur; les 38 régimes restants étaient non contributifs. Très répandus au Canada, les régimes de retraite contributifs ne semblaient pas prévaloir sur les régimes non contributifs aux États-Unis où les deux systèmes étaient utilisés de façon égale.

Parmi les régimes étudiés, de grandes disparités apparaissaient au sujet de la cotisation et des méthodes de calcul des prestations. Les taux de cotisations variaient non seulement au niveau de la prestation, mais également au niveau des prestations supplémentaires éventuelles et l'âge requis pour la retraite. Le coût d'un régime de retraite était établi en fonction de l'âge et du sexe, du taux d'intérêt généré par le cumul des cotisations, du roulement du personnel ainsi que d'autres facteurs.

Durant la Seconde Guerre mondiale, les salaires étant contrôlés, de nombreux avantages sociaux ont été introduits dans les entreprises, au lieu d'accorder des augmentations salariales. En 1949, les syndicats ont commencé à s'intéresser aux pensions de retraite qui ont donné lieu à l'adoption de régimes dans plusieurs établissements. Pour la plupart, les syndicats cherchaient à négocier des régimes de retraite non contributifs et de ce fait, ils ont pu avoir gain de cause dans les industries de produits minéraux non métalliques et de fer et d'acier. Cependant, la loi canadienne sur l'impôt penchait en faveur des régimes contributifs : les cotisations de l'employé aux régimes de retraite y sont déductibles d'impôt, tandis qu'aux États-Unis, seules les contributions versées par l'employeur le sont.

Aujourd'hui...

Selon les données de la Direction de l'information sur les milieux de travail, environ 80 % des conventions collectives stipulent un régime de retraite. De nos jours, les régimes contributifs représentent à peu près 41 %, en plus des 9,0 % de régimes donnant la possibilité de verser des cotisations supplémentaires facultatives. Les régimes non contributifs représentent 15 %, en plus des

3,0 % de régimes donnant droit à des cotisations supplémentaires facultatives.

Les régimes de retraite à prestations déterminées figurent dans un peu plus de 60 % de dispositions, tandis que les régimes à cotisations déterminées représentent 5,0 % et les régimes hybrides ou combinés 1,0 %.

Il existe des dispositions permettant de déterminer les niveaux des prestations de retraite en fonction des années de service, de l'âge et du revenu. Un article plus détaillé sur les régimes de retraite sera publié dans le prochain numéro de la *Gazette du travail*.

Information sur les milieux de travail

Workplace Information

PRODUITS D'INFORMATION ET SERVICES À LA CLIENTÈLE

Services à la clientèle

La Direction de l'information sur les milieux de travail est votre source de renseignements à jour et personnalisés sur les relations industrielles et la négociation collective au Canada.

En répondant à vos besoins précis en matière de recherche, nous pouvons vous aider à vous préparer à la résolution de questions à la table de négociation. Grâce à notre service d'information et à nos publications, nous pouvons aussi vous aider à vous tenir au courant des innovations introduites dans le domaine des relations de travail. C'est la raison pour laquelle négociateurs, chercheurs, économistes, consultants, journalistes, professeurs, et nombre d'autres spécialistes font appel à nos ressources.

Bulletin des règlements salariaux

Publication mensuelle fournissant des informations les plus récentes et des analyses des tendances salariales issues des principaux règlements de la négociation collective au Canada. Le Bulletin est une publication reconnue et indispensable qui présente des données statistiques et analytiques illustrées par des tableaux et des graphiques sur les derniers changements touchant les salaires. Des données globales et détaillées sont publiées par catégories : secteurs public et privé, régions et sphères de compétence et principaux secteurs d'activité. **Abonnement**, au Canada, 1 an : 220 $ ou 2 ans : 400 $ plus 7 % de TPS; dans les autres pays, 1 an : 220 $US ou 2 ans : 400 $US (disponible par courriel et par la poste).

Gazette du travail

Publication trimestrielle présentant les rajustements salariaux tirés des principales conventions collectives négociées au Canada, selon les secteurs public et privé, la région, la sphère de compétence et le secteur d'activité; une analyse détaillée des dispositions particulières issues des principales conventions collectives; une chronologie des arrêts de travail et des renseignements sur les pratiques innovatrices en milieu de travail tirées des conventions collectives signées. On y trouve aussi des articles et études de cas sur des questions relatives aux relations de travail. **Abonnement**, au Canada, 1 an : 140 $ ou 2 ans : 250 $ plus 7 % de TPS; dans les autres pays, 1 an : 140 $US ou 2 ans : 250 $US (disponible par la poste seulement).

Bulletin de la négociation collective

Publication mensuelle fournissant de l'information à jour tirée des principales conventions collectives signées récemment au Canada. Cette publication offre de l'information sommaire sur les changements relatifs aux salaires et aux avantages sociaux, l'état des principales négociations, ainsi que les arrêts de travail. De plus, on peut y trouver une liste à jour de sommaires d'entente, disponibles via la base de données Négothèque. **Abonnement**, au Canada, 1 an : 65 $ ou 2 ans : 110 $ plus 7 % de TPS; dans les autres pays, 1 an : 65 $US ou 2 ans : 110 $US (disponible par courriel et par la poste).

Négothèque

Une base de données consultable sur les relations du travail qui fournit des renseignements à jour sur les aspects importants (sommaires d'entente et texte intégral des conventions collectives) des négociations collectives au Canada. Accès via Internet. Offerte ***gratuitement*** en tant que valeur ajoutée à nos abonné(e)s.

Visitez notre site Internet pour obtenir de l'information sur les arrêts de travail, les organisations de travailleurs et de travailleuses au Canada, le calendrier des principales conventions collectives qui viennent à expiration et celui des réouvertures de négociation, les articles et études de cas publiés dans la Gazette du travail, renseignements sur les pratiques innovatrices en milieu de travail et certains changements récents à la législation du travail au Canada.

Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec la Direction de l'information sur les milieux de travail :

1-800-567-6866 ou (819) 997-3117

1-819-953-9582

http://www.rhdcc.gc.ca/fr/pt/imt/info.shtml

Direction de l'information sur les milieux de travail
Ressources humaines et Développement des compétences Canada
Ottawa (Ontario)
K1A 0J2

Bon de commande

Les Éditions et Services de dépôt

Nom : ..... **Titre du poste :** .....

Compagnie : .....

Adresse : .....

Ville : ..... **Province :** .....

Code postal : ..... **Pays :** .....

Téléphone : ..... **Télécopieur :** .....

Courriel : ..... **Date :** .....

TITRE DE L'ABONNEMENT (These publications are also available in English)	*Qté*	*N° de catalogue*	*1 an*	*2 ans*	*Sous-total*
Bulletin des règlements salariaux Courriel ☐ Poste ☐		L12-20-1F ☐ L12-20-2F ☐	220,00	400,00	
Gazette du travail Poste seulement ☐		L12-22F ☐ L12-22-2F ☐	140,00	250,00	
Bulletin de la négociation collective Courriel ☐ Poste ☐		L12-23F ☐ L12-23-2F ☐	65,00	110,00	

Aussi en vente dans les librairies. Les prix peuvent être changés sans préavis. Toutes les ventes sont finales.

TPS 7 %, si applicable _____

Total _____

EN PRIME

En vous abonnant à l'une des publications de la Direction de l'information sur les milieux de travail, vous pourrez accéder gratuitement (via Internet) à Négothèque, notre *base de données* en relations du travail.

VEUILLEZ INCLURE NÉGOTHÈQUE À MON ABONNEMENT *OUI* ☐ *NON* ☐

MODALITÉS DE PAIEMENT

LES MINISTÈRES ET ORGANISMES FÉDÉRAUX CANADIENS (excluant les sociétés d'État)	*TOUS LES AUTRES CLIENTS (SVP cochez une modalité de paiement)*
N° de bon de commande : ..... N° de ministère : ..... Code d'organisation RI : ..... Code de référence RI : ..... Code de centre de responsabilité *(si vous relevez de TPSGC)* : ..... Nota : Ces renseignements sont nécessaires pour traiter votre commande. **Les cartes de crédit ne sont pas acceptées pour les ministères et organismes fédéraux.**	☐ Chèque ou mandat-poste ci-joint (payable à l'ordre du Receveur général du Canada) ☐ Mandat-poste international (payable en devises américaines) pour les clients de l'extérieur du Canada ☐ Visa ☐ MasterCard ☐ American Express N° de carte de crédit : ..... Date d'expiration : ..... Signature : .....

******VOTRE VERSEMENT DOIT ÊTRE INCLUS AU BON DE COMMANDE******

POUR COMMANDER

Téléphone :	*1-800-635-7943 / (613) 941-5995*
Télécopieur :	*1-800-565-7757 / (613) 954-5779*
Courriel :	*publications@tpsgc.gc.ca*
Internet :	*http://publications.gc.ca*

Par la poste :

Les Éditions et Services de dépôt
Travaux publics et
Services gouvernementaux Canada
Ottawa (Ontario) CANADA
K1A 0S5